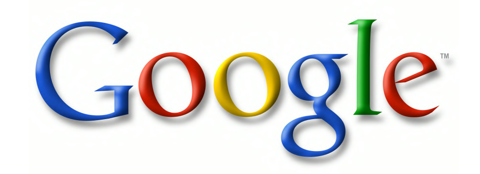




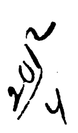
CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL

APPRENTISSAGE

RAPPORT DE M. BRIAT

AU NOM DE LA COMMISSION PERMANENTE

ENQUÊTE ET DOCUMENTS



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU COMMERCE, DE L'INDUSTRIE, DES POSTES ET DES TÉLÉGRAPHES

France — CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL

SESSION DE 1902

APPRENTISSAGE

RAPPORT DE M. BRIAT

AU NOM DE LA COMMISSION PERMANENTE

ENQUÊTE ET DOCUMENTS



PARIS

IMPRIMERIE NATIONALE

1902

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU COMMERCE, DE L'INDUSTRIE, DES POSTES ET DES TÉLÉGRAPHES

CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL

SESSION DE 1902

APPRENTISSAGE

RAPPORT DE M. BRIAT

AU NOM DE LA COMMISSION PERMANENTE

ENQUÊTE ET DOCUMENTS



PARIS

IMPRIMERIE NATIONALE

1902

1877

CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL.

RAPPORT SUR L'APPRENTISSAGE

PRÉSENTÉ

AU NOM DE LA COMMISSION PERMANENTE [1]

RAR M. BRIAT, RAPPORTEUR.

MESSIEURS,

Au cours de sa dernière session, le Conseil supérieur du travail aborda indirectement la question de l'apprentissage, à propos des vœux relatifs aux conditions du travail des personnes non protégées par la législation ouvrière actuellement en vigueur. La courte discussion qui se produisit alors suffit à mettre en évidence la gravité et la complication du problème de l'apprentissage, en même temps que la nécessité de le résoudre après une étude approfondie. Au cours de cette discussion, les vœux suivants furent rappelés ou déposés par leurs auteurs :

Vœu présenté par M. Raoul Jay (Session de 1900).

1. — Les attributions suivantes seront dévolues aux Conseils de prud'hommes :

2° Surveiller l'exécution des contrats d'apprentissage et l'instruction professionnelle des apprentis.

Vœux présentés par M. Cassan.

2. — La protection des apprentis et des enfants employés dans l'industrie, le développement de leur instruction professionnelle sont confiés aux Conseils de prud'hommes, au lieu et place des comités de patronage.

3. — Aucun mineur de 18 ans ne pourra être employé dans un établissement sans que les parents n'aient au préalable passé avec l'employeur un contrat précisant en quelle qualité d'ouvrier ou d'apprenti le mineur est entré à son service.

(1) La Commission permanente est ainsi composée : *Président :* M. KEUFER. — *Membres :* MM. BARAFORT, BRIAT, CHAMEROT, CARDET, CHARLES-ROUX, DALLE, DÉVILLETTE, DUBIEF, Arthur FONTAINE, FUMOUZE, HARET, HEURTEAU, LADOUSSE, MOREAU, Georges PAULET, RIOM, SAUVAGE, STRAUSS, TOURON, TROUBAT.

Dans le cas d'apprentissage, le contrat doit contenir toutes les clauses de l'apprentissage.

L'enregistrement de ces contrats doit être gratuit.

4. — Le contrat d'apprentissage par acte public est obligatoire.

L'enregistrement de ces contrats doit être gratuit.

Les inspecteurs du travail devront s'assurer de l'existence de ces contrats sans avoir à en connaître les clauses ni leur application.

Vœu présenté par MM. Dalle, Briat, Mlle Bonnevial.

5. — Toutes les conventions passées par un chef d'établissement avec les parents ou tuteur d'un mineur de moins de 18 ans seront soumises aux règles du contrat d'apprentissage tracées par la loi de 1851.

Finalement le Conseil supérieur du travail émit à l'unanimité le vœu suivant, présenté par M. Arthur Fontaine :

Le Conseil supérieur du travail, étant donné l'importance et les répercussions des propositions de MM. Cassan, Dalle et Raoul Jay, désireux de voir étudier dans son ensemble la question capitale de l'apprentissage, renvoie les vœux de MM. Cassan, Dalle et Raoul Jay à la Commission permanente.

Déférant à votre désir, M. le Ministre du Commerce soumit, avec plusieurs autres vœux, la question de l'apprentissage à la Commission permanente, dès la reprise de ses travaux. Et votre Commission, après lui avoir donné la priorité sur toutes les autres, fit de cette question l'objet principal et pour ainsi dire unique de ses travaux depuis dix-huit mois.

Afin de connaître, aussi exactement que possible, la situation actuelle de l'apprentissage en France, dans le but aussi de provoquer les observations et les doléances des intéressés sur cette situation, votre Commission a fait une enquête auprès de toutes les institutions compétentes. Mais avant de parler de cette enquête, il convient d'analyser la législation française sur la matière.

ANALYSE DE LA LÉGISLATION FRANÇAISE.

A. — Loi du 22 germinal an XI.

Avant la Révolution, aucune loi générale ne vise l'apprentissage, mais les statuts de chaque corporation en règlementent, avec une extrême rigidité, les points les plus importants comme les plus minces détails. Ils fixent spécialement la durée de l'apprentissage, le nombre maximum d'apprentis que chaque maître peut occuper, les conditions professionnelles que l'apprenti doit remplir pour être reçu compagnon, puis maître.

En même temps qu'il réclamait l'abolition des corporations, des maîtrises et des jurandes, le Tiers-État demandait, dans ses cahiers, qu'une loi réglât les conditions de l'apprentissage et les obligations réciproques des maîtres et des apprentis (1). La loi du 2-17 mars 1791 abolit les corpo-

(1) Rapport de M. Callet à l'Assemblée nationale, page 30.

rations; ce n'est que douze ans après que l'apprentissage fut l'objet de quelques mesures légales plus ou moins anodines.

La loi du 22 germinal an XI (12 avril 1803), qui a créé les Chambres consultatives des arts et manufactures, consacre ses articles 9, 10, 11, 19 et 20 à l'apprentissage (1). Désormais, la résolution du contrat pouvait être prononcée dans certains cas : quand, par exemple, l'apprenti s'était engagé à donner un nombre d'années de travail dont la valeur excédait le prix ordinaire de l'apprentissage dans le métier; des dommages-intérêts pouvaient être accordés à l'apprenti qui serait retenu au delà du temps convenu, ou lorsqu'un congé d'acquit lui serait refusé après l'accomplissement de ses engagements. La juridiction, si on peut l'appeler ainsi, fut en partie confiée, à Paris, au Préfet de police; dans les villes, aux commissaires de police; dans les autres localités, aux maires ou adjoints. Ils jugeaient sans appel et pouvaient ordonner l'arrestation provisoire des prévenus, si l'affaire relevait des tribunaux correctionnels.

La création, en 1806, des conseils de prud'hommes améliora quelque peu cette législation rudimentaire; elle l'améliora, sinon en droit, du moins en fait, grâce aux usages qui s'établirent dans les rares villes où des conseils de prud'hommes furent institués.

Il faut néanmoins franchir un demi-siècle pour rencontrer un texte qui justifie le titre de loi sur le contrat d'apprentissage.

B. — La loi du 22 février 1851.

Le mouvement d'opinion qui fit réglementer, pour la première fois, la durée du travail des enfants employés dans les usines et manufactures, par la loi du 22 mars 1841, — loi qui n'a d'ailleurs jamais été appliquée effectivement — souleva en même temps la question de l'apprentissage qui lui est connexe.

En 1845, un projet de loi soumis par le Gouvernement au Conseil général des manufactures (2) et au Conseil général du commerce (3) n'aboutit point. Repris, en 1848, par M. Peupin, membre de l'Assemblée constituante (4), le projet fut l'objet, à l'Assemblée nationale, d'un rapport de M. Parieu, au nom du Comité du travail (5), d'un exposé des motifs avec nouveau projet de M. Dumas, Ministre de l'agriculture (6) et d'un rapport de M. Auguste Callet, au nom de la Commission de l'assistance (7). Après deux délibérations qui occupèrent les séances des 3 et 22 février 1851 (8), le projet fut adopté et devint la loi du 22 février 1851 (9).

Notons d'abord les dispositions importantes contenues dans les projets établis de 1845 à 1851 et qui furent écartées du texte finalement promulgué.

---

(1) Loi du 22 germinal an XI, page 6.
(2) Voir page 305.
(3) Voir page 315.
(4) Projet de M. Peupin, page 7.
(5) Rapport de M. Parieu, page 14.
(6) Exposé des motifs et projet de loi de M. Dumas, Ministre de l'agriculture, page 26.
(7) Rapport de M. Auguste Callet, page 30.
(8) Compte rendu des séances de l'Assemblée nationale législative, page 40.
(9) Texte de la loi du 22 février 1851, page 1.

L'obligation de faire le *contrat par écrit* était inscrite dans trois projets sur quatre et notamment dans celui du Gouvernement. Le *contrat verbal* fut admis, sous forme d'amendement, au cours de la discussion devant l'Assemblée.

Le *nombre des apprentis était limité* dans le projet de M. Peupin. Dans son rapport, M. Parieu, tout en la modifiant, approuvait cette disposition.

La *surveillance de l'apprentissage* était confiée, dans le même projet, à un corps d'inspecteurs. Dans son rapport, M. Parieu repoussait la création d'un corps d'inspecteurs, mais il proposait que, par un règlement d'administration publique, la surveillance fût exercée par les conseillers prud'hommes et les conseillers municipaux.

L'obligation pour le patron, de donner à l'apprenti le temps de suivre des *cours professionnels*, figurait dans le projet Peupin. Le rapport Parieu se bornait à stipuler que le patron devrait laisser à l'apprenti le temps de suivre les cours professionnels ayant lieu le soir. Il ajoutait que les conventions privées, c'est-à-dire le contrat, pourraient compléter cette disposition dans les cas spéciaux où elle serait insuffisante.

DISPOSITIONS ESSENTIELLES DE LA LOI DE 1851.

1. — La loi s'applique aux établissements industriels, à leurs patrons et à leurs apprentis des deux sexes. Elle ne s'applique pas aux établissements commerciaux.

2. — Non seulement l'apprentissage n'est pas obligatoire, mais le contrat écrit lui-même est purement facultatif.

3. — Le contrat peut être fait par écrit ou verbalement. Les articles 2 et 3 déterminent la forme du contrat écrit, précisent avec soin ce qu'il doit et ce qu'il peut contenir, mais le paragraphe 2 de l'article 3 autorise les contrats verbaux.

4. — La durée de l'apprentissage est fixée par le contrat et non par la loi (art. 3). Cette durée peut être réduite par le juge, et le contrat résolu, si elle dépasse la durée consacrée par les usages locaux (art. 17).

5. — Le maître doit avoir 21 ans pour recevoir des apprentis (art. 4). Il doit être marié pour loger, comme apprenties, des jeunes filles mineures (art. 5).

6. — Les personnes ayant subi des condamnations infamantes ou afflictives ne peuvent recevoir des apprentis (art. 6). Toutefois, l'incapacité peut être levée, dans certaines conditions, par l'autorité administrative (art. 7).

7. — L'âge d'admission des apprentis n'est pas fixé. Il n'y a pas à insister sur ce point qui est tranché, en même temps que la durée du travail, par la loi du 2 novembre 1892. De même en ce qui concerne l'instruction primaire qui est réglementée par la loi de 1882.

8. — Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille (art. 8). Il doit lui enseigner, progressivement et *complètement*, l'art, le métier ou la profession qui fait l'objet du contrat (art. 12).



9. — L'apprenti doit à son maître fidélité, obéissance et respect; il doit l'aider, par son travail, dans la mesure de son aptitude et de ses forces (art. 11).

10. — Le temps d'essai est fixé à deux mois (art. 14).

11. — Dans quatre cas déterminés (décès, service militaire, condamnation à plus de trois mois de prison et, pour les jeunes filles mineures, décès de l'épouse du maître), le contrat est résolu de plein droit (art. 15). Dans six autres cas (manquement aux stipulations du contrat, infraction grave ou habituelle à la loi, inconduite habituelle de l'apprenti, changement de résidence du maître, condamnation à plus d'un mois de prison, mariage de l'apprenti), le contrat peut être résolu par le juge (art. 16).

12. — Le Conseil des prud'hommes et, à son défaut, le juge de paix, statue sur les contestations civiles relatives à la loi. (Art. 18 et 19.)

13. — Les contraventions aux prescriptions impératives établies par les articles 4, 5, 6, 9 et 10 sont relevées par les officiers de police, poursuivies devant le tribunal de simple police et punies d'une amende de 5 à 15 francs. En cas de récidive, une peine d'emprisonnement peut être prononcée.

Telles sont les principales dispositions de la loi du 22 février 1851. Pour en saisir le but, il faut ajouter que le législateur — les travaux préparatoires ne laissent aucun doute sur ce point — visait essentiellement à protéger l'enfant qui, en vue d'apprendre un métier, quitte sa famille pour habiter sous le toit d'un patron et se placer, en fait, sous l'autorité absolue de ce dernier.

« Chaque atelier, dit M. Auguste Callet dans son rapport (1), est une véritable école où l'apprenti reçoit, non seulement l'éducation professionnelle, mais en grande partie l'éducation morale qui doit influer sur le reste de sa vie. La maison du maître remplace pour lui celle du père de famille. Tout ce qui se dit là, tout ce qui s'y fait, lui sert de leçon et d'exemple. »

....

« Les enfants employés dans les usines et manufactures ne sont-ils pas placés sous la protection d'une loi spéciale? Leur situation, cependant, a toujours été préférable à celle de beaucoup d'apprentis. La porte de ces établissements est continuellement ouverte; on y vit comme en public. Quelque faible que soit par lui-même l'enfant de la fabrique il trouve, dans le nombre des compagnons qui partagent sa destinée, une force secrète et une défense naturelle. L'excès du travail est le plus grand danger auquel ils soient exposés. Dans l'atelier privé, il y a bien aussi l'excès du travail et, de plus, les sévices, le manque de nourriture, le mauvais exemple, l'abus de la force, le mépris des conventions. L'apprenti ne gagne rien, il n'apprend rien. Du reste, peu ou point de communication avec le dehors. Le mal se fait dans l'ombre; les plaintes du patient sont vite étouffées; la justice n'intervient guère que lorsque la rumeur publique lui dénonce un crime. »

Pour mettre un terme à tous ces abus possibles de la part d'un maître sur son apprenti, la loi dit expressément en son article 8 :

« Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit au dehors. »

Cette formule légale rappelle un fait, connu de tous : à savoir qu'au siècle dernier, la majorité

---

(1) Rapport de M. Callet, page 30.

des apprentis habitaient chez les patrons en vue d'apprendre le métier. Le fait se produit encore, dans l'alimentation notamment. Aussi, convient-il de conserver cette disposition tutélaire de la loi. Mais une évolution, d'ailleurs heureuse, s'est néanmoins faite depuis cinquante ans. La règle générale est devenue l'exception. De nos jours, l'apprenti habite avec ses parents. Il ne va dans l'atelier patronal que pour apprendre son métier. La journée finie, il regagne la demeure paternelle.

Il faut donc, aujourd'hui, considérer surtout l'instruction professionnelle de l'enfant. A ce point de vue, qui est devenu le plus important, la loi de 1851 s'exprime d'ailleurs en termes non moins satisfaisants :

« Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier *s'oblige à enseigner* la pratique de sa profession à une autre personne. (Art. 1er.)

« Le maître *doit enseigner* à l'apprenti, progressivement et *complètement*, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat. » (Art. 12.)

La loi de 1851 précise donc, très nettement, les obligations professionnelles du patron envers l'apprenti. Dès lors comment se fait-il qu'il y ait une question de l'apprentissage posée devant l'opinion publique avec la force que vous savez? Comment se fait-il que le Conseil supérieur du travail ait demandé que sa Commission permanente étudiât « la question capitale de l'apprentissage »?

Les faits qui se dégagent de l'enquête ouverte par la Commission permanente vont se charger de répondre.

ENQUÊTE DE LA COMMISSION PERMANENTE.

Votre Commission a fait cette enquête avec le concours éclairé de M. Arthur Fontaine, directeur du travail et de ses collaborateurs de l'Office du travail, et nous tenons à leur présenter, en votre nom, nos meilleurs remerciements pour la compétence et le soin avec lesquels ils participent à tous nos travaux.

Deux questionnaires ont été établis par la Commission : le questionnaire n° 1 pose 19 questions ayant un caractère général en ce sens qu'elles s'appliquent à toutes les industries. Le questionnaire n° 2 ne s'applique qu'aux professions où l'apprentissage est réglé par contrat écrit ou verbal.

5,600 questionnaires n° 1 et 10,000 questionnaires n° 2 ont été adressés aux conseils de prud'hommes, chambres de commerce et chambres consultatives des arts et manufactures, syndicats patronaux et mixtes, syndicats ouvriers, associations ouvrières de production.

557 questionnaires n° 1 et 1,364 questionnaires n° 2, contenant les réponses des diverses institutions consultées, ont été dépouillés. On trouvera dans les documents : 1° le Résumé général des réponses faites aux questions contenues dans les deux questionnaires (1); 2° le Résumé par profession de ces mêmes réponses (2).

Il est nécessaire de consulter ces deux résumés méthodiques, contenant les résultats de l'enquête,

(1) Enquête. Résumé général, page 187.

(2) Enquête. Résumé par profession, page 202.



tant pour connaître la situation précaire de l'apprentissage dans notre pays, que pour trouver la voie, sinon les moyens propres à améliorer cette situation. Il est d'autant plus nécessaire de les consulter que, dans ce Rapport, nous ne pouvons insister que sur les faits généraux et essentiels qui se dégagent de l'Enquête.

RÉSULTATS GÉNÉRAUX DE L'ENQUÊTE.

A. — Situation actuelle de l'apprentissage.

1. — Les deux tiers des avis exprimés constatent qu'il y a décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers. (Quest. n° 1, question 13.)

2. — Dans 110 professions, on forme encore des apprentis; dans 17, on n'en forme plus, et pour 92 autres professions (sur 219 seulement ayant répondu sur ce point), les avis sont contradictoires. Il est permis d'expliquer cette contradiction par ce fait que, dans telle profession, on forme encore des apprentis dans une région, tandis qu'on n'en forme plus dans une autre région. (Quest. n° 1, questions 1 et 2.)

3. — La durée de l'apprentissage est très variable. Sur 1,283 réponses, 23 déclarent que, dans leurs professions, la durée varie entre 10 jours et 6 mois; pour 105 réponses, la durée est de un à deux ans; pour 504 réponses, la durée est de deux à trois ans; pour 558, de trois à quatre ans; pour 45, de quatre à cinq ans, et pour 22 réponses, la durée est de cinq ans. (Quest. n° 2, question 2.)

4. — Le cinquième des chambres de commerce et 36 p. 100 des syndicats patronaux reconnaissent que l'apprenti n'est pas employé à des travaux utiles; près de trois quarts des syndicats ouvriers constatent le même fait. (Quest. n° 2, question 4.)

5. — Le nombre des apprentis varie beaucoup suivant les professions. Pour 537 réponses, il y a un apprenti pour dix ouvriers ou moins; pour 284, deux apprentis sur dix ouvriers; pour 114, trois apprentis; pour 88, quatre ou cinq apprentis sur dix ouvriers. (Quest. n° 2, question 5.)

6. — Dans les professions qui ne forment plus d'apprentis, les ouvriers se recrutent parmi les auxiliaires, c'est-à-dire parmi ceux qui ont été embauchés comme aides. (Quest. n° 1, question 4.)

7. — La suppression de l'apprentissage, dans un certain nombre d'industries, leur a été défavorable et a amené leur décadence. Cette opinion est exprimée à l'unanimité, moins 6 institutions. (Quest. n° 1, question 5.)

8. — Sur 1,283 avis émanant de 150 professions différentes, les neuf dixièmes constatent que, dans leurs professions, le contrat d'apprentissage est purement verbal. Donc, le contrat écrit n'est en usage que dans un petit nombre de professions, soit une quinzaine environ. (Quest. n° 2, question 1.)



B. — Moyens propres à améliorer l'apprentissage.

1. — La plupart des réponses qui constatent la disparition de l'apprentissage dans leur profession, expriment en même temps un avis favorable à son rétablissement. Il en résulterait de grands avantages à la fois pour l'industrie et pour les ouvriers. (Quest. n° 1, question 6.)

2. — Le contrat écrit est demandé par les quatre cinquièmes des réponses. De plus, dans chaque groupe d'institutions de même nature, dans le groupe des chambres de commerce comme dans tous les autres groupes, la majorité est acquise au contrat écrit. (Quest. n° 1, question 17.)

3. — Les questions relatives aux écoles et aux cours professionnels ont donné lieu à un grand nombre de réponses, en général favorables à ces institutions. Elles expriment le désir que les apprentis soient formés dorénavant, soit dans les écoles professionnelles, soit au moyen de cours complémentaires.

Les trois quarts des avis se prononcent pour que la fréquentation des cours complémentaires soit rendue obligatoire et pour que les heures de cours soient comprises dans la durée légale du travail.

Les syndicats patronaux sont partagés sur ce point et les chambres de commerce sont généralement hostiles à l'obligation. Un syndicat patronal propose que l'obligation soit inscrite dans le contrat. (Quest. n° 1, questions 7, 8, 9, 10, 11 et 12.)

4. — 745 avis, contre 288, affirment que le congé d'acquit ou certificat (prévu par l'article 12, 2ᵉ paragraphe, de la loi de 1851) n'a pas une valeur suffisante. 193 avis constatent qu'il n'est pas usité ou n'est pas réclamé.

Pour relever l'apprentissage et prévenir les différends, 172 avis se prononcent pour la création d'un examen. Cet examen serait passé devant le conseil des prud'hommes, ou devant une commission mixte, qui délivrerait un certificat, en cas de succès.

Des chambres de commerce proposent que des diplômes à deux degrés soient institués et que des primes d'encouragement soient accordées aux apprentis et aussi aux patrons. Des syndicats patronaux demandent que le certificat soit obligatoire pour que l'apprenti puisse passer ouvrier. (Quest. n° 1, question 16; quest. n° 2, question 3.)

5. — La fixation, par la loi, d'une durée maximum de l'apprentissage est demandée par 500 avis, tandis que 600 se prononcent en sens inverse. (Quest. n° 2, question 9.)

6. — Les quatre cinquièmes des réponses sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. (Quest. n° 2, question 6.)

7. — Un tiers des syndicats patronaux, un tiers des conseils de prud'hommes, les trois quarts des syndicats ouvriers et des associations de production estiment que la protection actuelle est insuffisante. La plupart des chambres de commerce, ainsi que les fractions des autres institutions qui ne figurent pas dans le groupe ci-dessus, déclarent, au contraire, qu'il n'y a pas lieu de prendre des mesures nouvelles.

En ce qui concerne les mesures à prendre pour protéger et surveiller l'apprentissage, les opinions sont assez divergentes.

Les syndicats ouvriers et les associations de production déclarent qu'il faut confier la surveillance des apprentis à des inspecteurs ouvriers, à des commissions mixtes ou à des commissions purement ouvrières.

Les conseils de prud'hommes proposent de confier cette mission, soit aux conseils de prud'hommes, soit à des commissions comprenant des inspecteurs du travail et des conseillers prud'hommes.

Les chambres de commerce estiment qu'il faut se borner à instituer le certificat.

Les syndicats patronaux se déclarent partisans de commissions nommées par la municipalité, d'une réglementation et d'un contrôle par le syndicat de la profession, de concours annuels avec certificats. (Quest. n° 1, questions 18 et 19.)

Un fait, Messieurs, domine cette enquête, et en constitue le résultat le plus important, celui qui va maintenant guider et inspirer le rapport de votre Commission : *Il y a décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers français*. Cette constatation pénible est définitivement acquise au débat, car elle est faite par les deux tiers des institutions économiques ou professionnelles qui ont répondu et l'on sait que ces institutions sont, entre elles, très différentes, pour ne pas dire très opposées.

L'enquête nous apprend autre chose. Pour accuser davantage cette constatation et aussi pour démontrer une fois de plus qu'en ce pays l'initiative privée, — quelles que soient la faiblesse de ses moyens et l'insuffisance de ses ressources — ne reste jamais inactive en présence d'un danger commun, l'enquête donne une idée, d'ailleurs trop faible, de la somme de travail et d'efforts spontanément accomplis par les associations professionnelles, patronales et ouvrières, et par des hommes isolés, placés à la tête d'entreprises industrielles, grandes et petites, pour combattre cette décadence croissante de l'instruction professionnelle. Dans cette lutte généreuse et utile, les uns considèrent surtout les intérêts du travailleur, si dangereusement compromis; les autres envisagent plutôt les besoins de l'industrie. Mais ce qui caractérise les efforts des uns et des autres, c'est que, quelque différent que puisse être leur mobile, ils convergent et se combinent, bon gré mal gré, pour servir à la fois les intérêts des ouvriers et ceux de l'industrie.

Quoique incomplète sur ce point, l'enquête signale, en effet, le nombre et la variété des œuvres sociales qui, par des moyens différents appropriés à des besoins divers, ont pour but, non peut-être de relever l'apprentissage, tel qu'il se pratiquait il y a cinquante ans, mais de relever et de développer, si possible, l'instruction professionnelle.

En dehors des écoles professionnelles qui ne peuvent former qu'un nombre restreint d'ouvriers, il faut d'abord citer les milliers de cours professionnels organisés dans la plupart des centres industriels, par les syndicats de patrons et d'ouvriers, les bourses du travail, les municipalités, les sociétés d'enseignement populaire, etc.

Un certain nombre de patrons ou de compagnies ont installé, dans l'intérieur même de leurs établissements, de véritables écoles d'apprentissage.

Des contrats-types d'apprentissage, complétés le plus souvent par des concours et des récompenses, ont été institués, pour leur profession, par plusieurs syndicats patronaux.

Plusieurs conseils de prud'hommes ont établi des contrats-types et organisé des concours annuels d'apprentis. Il faut signaler à part le conseil des prud'hommes de Nîmes qui, depuis plusieurs années, a institué des examens et délivre des certificats aux apprentis.

Dans une industrie, mais dans une seule malheureusement, l'industrie du livre, la Fédération nationale des patrons et la Fédération nationale des ouvriers ont, depuis 1900, non seulement adopté d'un commun accord un contrat-type d'apprentissage, mais aussi un règlement fixant, pour toutes les imprimeries de France, la proportion des apprentis typographes par rapport au nombre d'ouvriers de chaque imprimerie (un apprenti pour 5 ouvriers) [1].

Enfin, depuis 1866, il existe à Paris une Société nationale de protection des apprentis et des enfants employés dans les manufactures.

Voulant profiter de la grande expérience acquise par cette Société, votre commission a prié son comité de venir lui faire part de ses observations sur la loi de 1851. Vous lirez avec profit le résumé de la déposition faite par M. Georges Picot, président et plusieurs représentants de la Société de protection des apprentis (2).

Dans cette note, la Société se prononce pour l'apprentissage à l'atelier et non à l'école et affirme ses préférences pour le régime du contrat.

Elle reconnaît la nécessité de protéger les apprentis et d'améliorer leur enseignement professionnel, puis elle formule cette conclusion :

« En définitive, donc, dans une matière aussi délicate que celle de l'apprentissage, il faut absolument éviter toute réglementation excessive et toute contrainte qui ne peuvent amener qu'un résultat : le renvoi des enfants des ateliers.

. . . .

« Notre Société estime, en résumé, qu'au point de vue légal, le contrat d'apprentissage ne demande pas à être enserré dans des prescriptions plus étroites que celles qui sont édictées dans la loi du 22 février 1851; et c'est encore et surtout de l'intervention des particuliers qu'elle attend tous les progrès que l'on peut souhaiter à cet égard. »

Si nous ne connaissions les théories que professent, en matière économique, la plupart des honorables membres de la Société de protection des apprentis, nous aurions beaucoup de peine à nous expliquer les conclusions de cette note. Comment, vous reconnaissez l'étendue et l'importance de la tâche à accomplir; vous savez combien d'enfants pâtissent de l'indifférence ou de la mauvaise volonté de leurs propres parents; vous savez aussi combien les efforts de l'initiative privée, quels que soient leurs mérites, demeurent au-dessous des besoins de l'ouvrier comme des nécessités de l'industrie, en cette matière. Vous savez tout cela et cependant, sous prétexte de liberté, vous repoussez le concours de la nation dans cette œuvre éminemment nationale?

La thèse est vraiment fragile. L'étendue comme l'intérêt supérieur de la question sont admis par la Société de protection des apprentis comme par tout le monde; dès lors, l'insuffisance indéniable de l'initiative privée prouve qu'il est du devoir étroit de l'État, c'est-à-dire de la société, de venir en

---

(1) Voir page 147.

(2) Voir page 333.

aide à l'initiative privée, de la remplacer au besoin, afin que soit convenablement remplie la tâche qui, dans la situation présente, est manifestement trop lourde pour les seules bonnes volontés individuelles, même agissant de concert.

Au surplus, nous sommes heureux de voir que cette intervention nécessaire de l'État, en matière d'apprentissage, est parfaitement reconnue et même admise par M. Durassier, le secrétaire général de la Société de protection des apprentis, lui-même.

En effet, dans les conclusions de son rapport sur l'apprentissage, présenté au nom du jury de la classe 101 de l'Exposition de 1900, M. Durassier s'exprime ainsi :

« Si bien que, pour l'apprentissage de même que pour la protection, tout converge vers une intervention de plus en plus considérable de l'État en des matières où il semblait que l'initiative privée possédât seule assez d'ingéniosité pour résoudre les multiples problèmes qu'elles présentent.

« Au cours du dernier siècle et depuis nos dernières grandes expositions surtout, le fait le plus caractéristique est donc une évolution très nette vers un rôle de plus en plus prépondérant de l'État dans l'apprentissage et la protection de l'enfance ouvrière. »

Les conclusions formelles du secrétaire général de la Société de protection des apprentis, en nous rassurant pleinement, ramènent à leur mesure les réserves formulées par cette Société sur l'intervention de l'État. Il paraît bien que ces réserves ne sont qu'un platonique hommage rendu aux principes orthodoxes de l'économie politique.

Émanant d'un homme qui connaît parfaitement la loi de 1851, qui sait par expérience toutes les lacunes qu'elle présente et qu'il faut combler, si on veut qu'elle atteigne le but qu'elle-même s'est posé en termes de tous points excellents, les conclusions de M. Durassier peuvent être considérées, sinon comme une critique de la loi de 1851, du moins comme une invitation plus ou moins directe à la compléter.

Pour notre part, sachant par le témoignage des propres intéressés, patrons et ouvriers, que l'instruction professionnelle est en pleine décadence, il n'y a plus de doute ni d'hésitation permis. Il faut amender et compléter la loi du 22 février 1851.

Dans ce but et pour l'atteindre plus sûrement, nous allons, conformément à notre méthode, analyser maintenant les lois sur l'apprentissage en vigueur à l'étranger.

ANALYSE DE LA LÉGISLATION ÉTRANGÈRE.

Dans cette brève analyse de la législation étrangère, il ne semble pas utile de citer toutes les dispositions, pour la plupart communes aux lois étrangères et à la loi française, qui concernent la protection de la personne même de l'enfant, de sa santé et de sa moralité, ni les prescriptions ordinaires de tout contrat concernant un mineur : nom, âge, profession, domicile des parties contractantes, date du contrat; logement et nourriture de l'apprenti; devoirs généraux réciproques du maître et de l'apprenti, etc.

Nous ne parlerons pas non plus des dispositions réglant la durée du travail, le travail de nuit, le



repos du dimanche, puisque cette grosse question est considérée comme résolue chez nous, pour tous les apprentis, par les lois de 1892 et 1900.

Nous noterons, au contraire, les diverses mesures prises, en chaque pays, pour assurer l'instruction professionnelle et, d'une manière générale, toutes les dispositions indiquant le but des lois étrangères et les moyens pratiques qu'elles emploient pour l'atteindre.

I. — Étendue de la loi.

En *Allemagne*, la loi sur l'apprentissage actuellement en vigueur a été ajoutée à la *Gewerbeordnung* le 26 juillet 1897(1). Elle s'applique à tous les établissements industriels (fabriques et ateliers) occupant des apprentis. Des dispositions particulières concernent les apprentis de métiers.

Seul, l'article 128 s'applique, aux termes de l'article 139 l, aux apprentis du commerce. L'article 128 autorise: 1° la réduction du nombre des apprentis d'un établissement, quand leur instruction est compromise; 2° la fixation du nombre maximum d'apprentis qu'il est permis d'occuper.

Le Reichstag s'est expressément refusé à préciser dans la loi les faits d'après lesquels l'apprentissage doit se présumer. Le Tribunal de l'Empire (Cour de Cassation) avait donné, par arrêt du 4 mars 1897, la définition suivante de l'apprentissage: l'apprenti est le travailleur qui entre au travail pour apprendre un métier. La question de savoir s'il y a apprentissage doit se résoudre pour chaque espèce en tenant compte de toutes les circonstances et sans s'occuper s'il y a ou non contrat écrit.

La jurisprudence est basée sur l'arrêt du 4 mars 1897 et considère qu'il y a contrat d'apprentissage, et non simple contrat de louage, quand un enfant est occupé dans un métier comportant apprentissage.

En *Autriche*, la loi (2) s'applique aux établissements industriels, ateliers et fabriques. L'article 97 définit ainsi l'apprentissage:

« Est considéré comme apprenti quiconque est employé chez un industriel afin d'acquérir la pratique de l'industrie, sans qu'il y ait lieu de distinguer si un prix d'apprentissage a été ou non convenu ou si un salaire est ou non payé pour le travail. »

En *Danemark*, la loi du 30 mars 1889 (3) comprend « tout entrepreneur, fabricant, commerçant ou autre industriel prenant des apprentis pour les instruire dans son métier ». (Art. 1er.)

En *Grande-Bretagne*, la loi protège « toute personne occupée à un travail manuel », les domestiques exceptés. (Loi de 1875, art. 10.) [4].

En *Hongrie*, la loi du 21 mai 1884 (5) s'applique à l'industrie.

---

(1) Législation étrangère, loi allemande, page 85.
(2) ———————, loi autrichienne, page 93.
(3) ———————, loi danoise, page 105.
(4) ———————, loi anglaise, page 128.
(5) ———————, loi hongroise, page 129.



En *Norvège*, la loi du 15 juin 1881 (1) ne contient pas une définition fixant son étendue. Il semble qu'elle s'applique à l'industrie. Cependant l'article 21 dit : « dans chaque ville commerçante, etc. ».

En *Suisse*, la loi du canton de Genève, du 15 octobre 1892 (2) — loi qui reproduit la plupart des dispositions de la loi française — s'applique « aux personnes qui feront un contrat d'apprentissage suivant les formes et conditions prescrites » (art. 1er).

Pour le canton de *Neuchâtel*, la loi du 21 novembre 1890 (3) s'applique « aux divers arts et métiers pratiqués dans le canton » (préambule). Elle protège les jeunes filles comme les garçons (art. 24).

Pour le canton de *Vaud*, la loi du 21 novembre 1896 (4) « régit tous les apprentissages d'industrie, de métiers et de commerce » (art. 1er).

2. — Contrat écrit ou contrat verbal.

En *Allemagne*, le contrat doit être écrit (art. 126-*b*), sous peine d'une amende de 20 marks et, en cas d'insolvabilité, d'un emprisonnement de trois jours au plus (art. 150).

En *Autriche*, le contrat peut se faire verbalement ou par écrit. Dans le premier cas, le contrat ne peut être conclu que devant le bureau de la corporation ou, à défaut, devant l'autorité communale (art. 99).

Dans les divers états du *Canada* (5) un patron ne peut engager un apprenti que par contrat écrit, appelé brevet d'apprentissage. Il y a exception pour les jeunes gens âgés de plus de 16 ans, n'ayant ni parents, ni tuteurs ou ne résidant pas avec eux, qui peuvent s'engager personnellement, même par contrat verbal.

En *Danemark*, le contrat doit être fait par écrit et approuvé par une autorité (art. 1er), sous peine d'amende (art. 19).

États-Unis. — Dans 22 États, le contrat doit être fait par écrit (6).

En *Hongrie*, le contrat doit être fait par écrit en présence de l'autorité industrielle ou, à défaut, devant le maire de la commune (art. 61).

La loi de *Norvège* exige un contrat écrit (art. 1er), sous peine d'une amende de 4 couronnes par semaine avec maximum de 200 couronnes (art. 31).

---

(1) Législation étrangère, loi norvégienne, page 132.
(2) ————————, loi du canton de Genève, page 135.
(3) ————————, loi du canton de Neuchâtel, page 137.
(4) ————————, loi du canton de Vaud, page 139.
(5) ————————, article de la *Gazette du travail* du Canada, page 98.
(6) ————————, résumé de la législation des États-Unis, page 109.



La loi de *Genève* laisse aux intéressés la liberté de faire des contrats d'apprentissage comme la loi française, mais, à l'inverse de celle-ci, elle stipule (art. 3) que les contrats doivent être écrits.

Les lois du canton de *Neuchâtel* et du canton de *Vaud* obligent au contraire le patron à faire un contrat écrit, lorsqu'il engage un apprenti. (Neufchâtel [art. 8], Vaud [art. 6].)

3. — Dépôt du contrat.

Une copie du contrat doit être déposée : en *Allemagne*, au bureau de la Corporation (art. 129 *b*); en *Autriche*, au bureau de la Corporation ou, à défaut, à l'autorité communale (art. 99); en *Hongrie*, à l'autorité industrielle (art. 61) qui l'inscrit sur un registre (art. 77); à *Genève*, au Département du commerce et de l'industrie (art. 4); dans le canton de *Vaud*, au greffe du conseil des prud'hommes ou, à défaut, au greffe municipal (art. 7).

4. — Durée de l'apprentissage.

En *Allemagne*, la durée est fixée à 3 ans et 4 ans au plus. En outre, les Chambres de métiers peuvent fixer la durée pour les métiers de leur ressort (art. 130 *a*).

En *Autriche*, la durée légale varie entre 2 et 4 ans (art. 98 *a*).

En *Danemark*, la durée est fixée par le contrat, avec maximum légal de 5 ans au plus (art. 3).

États-Unis. — Dans 40 États, l'apprentissage peut durer jusqu'à 21 ans pour les garçons et, dans 37 États, il peut durer jusqu'à 18 ans pour les filles.

En *Hongrie*, l'apprentissage doit durer jusqu'à 15 ans au moins (art. 61).

En *Norvège*, il a une durée légale de 5 ans au plus (art. 1er).

Dans les trois *cantons suisses*, la durée est fixée par le contrat.

5. — Conditions à remplir par le patron pour recevoir des apprentis. — Incapacités.

En *Allemagne*, le patron doit jouir de ses droits civils (art. 126); de plus, être âgé de 24 ans ou bien avoir accompli trois années d'apprentissage dans le métier (art. 129).

En *Autriche*, la loi exige certaines capacités professionnelles et déclare incapable d'avoir des apprentis les personnes condamnées pour crime ou pour délits contre la morale (art. 98).

En *Danemark*, la loi prononce les incapacités suivantes : pour condamnation infamante; après trois arrêts de l'établissement ayant causé rupture des contrats; si, trois fois en cinq ans, le patron a été reconnu coupable d'infractions aux contrats ayant entraîné leur rupture (art. 2).

En *Hongrie*, la loi exige certaines capacités professionnelles (art. 47).

En *Suisse*, sont déclarés incapables : à *Genève*, les patrons condamnés pour crime, violation de leurs devoirs de famille ou attentats aux mœurs (art. 6); dans le canton de *Vaud*, les patrons privés de leurs droits civiques (art. 5).



6. — Temps d'essai.

En *Allemagne*, le temps d'essai varie entre 4 semaines et 3 mois (art. 127 *b*). En *Autriche*, il varie également entre 4 semaines et 3 mois (art. 99 *a*). En *Danemark*, il est fixé à 3 mois (art. 5); en *Hongrie*, à 2 mois (art. 68); en *Norvège*, à 12 semaines (art. 1er) et à *Genève* à 2 mois (art. 5).

7. — Instruction professionnelle.

Pour assurer l'instruction professionnelle des apprentis, la loi *allemande* prescrit (art. 127) la fréquentation d'écoles professionnelles, d'écoles de perfectionnement ou d'écoles d'adultes, suivant les professions. La fréquentation de ces écoles peut être rendue obligatoire (art. 120).

En *Autriche*, la loi exige que tout apprenti n'ayant pas achevé avec succès son instruction professionnelle fréquente les écoles industrielles, éventuellement les cours préparatoires, ou les écoles professionnelles (art. 99 *b*). D'autre part, les industriels sont tenus d'accorder aux ouvriers de moins de 18 ans le temps nécessaire pour fréquenter l'école industrielle du soir et du dimanche (art. 75 *a*).

En *Danemark*, si le métier comporte une instruction théorique, la loi prescrit la fréquentation d'une école (art. 10).

En *Hongrie*, toute commune comptant au moins 50 apprentis doit avoir une école d'apprentissage (art. 80), dont les cours sont obligatoires pour les apprentis (art. 82). Pour la fondation de ces écoles, les communes, outre les subventions de l'État, peuvent être autorisées à prélever un impôt spécial s'élevant au plus à 2 p. o/o des impôts directs (art. 87).

En *Norvège*, le patron est tenu « de faire en sorte que l'apprenti, dans la mesure fixée par l'Administration compétente, fréquente une école publique de dessin et une école technique du soir, autant que des établissements de cette espèce existent dans la localité, ainsi que de payer toutes les dépenses scolaires se rapportant à son apprenti » (art. 2).

La loi du canton de *Vaud* dit que le patron doit astreindre l'apprenti à suivre les cours professionnels et doit lui en donner le temps pendant la journée de travail (art. 9).

8. — Contrôle de l'instruction professionnelle. — Examen, certificat ou diplôme.

Presque toutes les lois étrangères, pour assurer le contrôle de l'intruction professionnelle, ont institué un examen à la suite duquel, en cas de succès, un certificat ou un diplôme est délivré à l'apprenti. Plusieurs pays ajoutent au diplôme une récompense en argent.

En *Allemagne*, il y a examen (art. 131) et certificat de compagnon (art. 131 *c*).

En *Autriche*, après constatation du degré d'instruction par la corporation, le patron délivre un certificat et la corporation décerne un brevet (art. 104).

En *Danemark*, l'examen a lieu dans certains métiers et le patron délivre un certificat (art. 10).

En *Hongrie*, l'autorité industrielle accorde un certificat (art. 67).

En *Norvège*, un jury fait passer un examen dans certains métiers (art. 11) et le patron donne un certificat (art. 14).



En *Suisse*, la loi de *Genève* prescrit un examen (art. 21) à la suite duquel un diplôme (art. 22) avec récompenses est décerné par le Département du commerce (art. 23). Il en est de même dans le canton de *Neuchâtel*, aux termes des articles 14, 17 et 18 de la loi. Dans le canton de *Vaud*, il y a certificat du patron (art. 16), examen par la commission compétente (art. 26) et diplôme du Département de l'agriculture et du commerce (art. 27) avec récompense (art. 28).

9. — Résolution du contrat.

En *Allemagne*, le contrat est résolu de plein droit en cas de décès du patron (art. 127 *b*). Il peut être résolu si le maître ne remplit pas ses obligations (127 *b*) et si l'apprenti veut changer de profession (127 *e*).

En *Autriche*, le contrat est résolu de droit en cas de décès du patron, s'il cesse le métier ou s'il y a incapacité pour le patron ou l'apprenti de remplir ses engagements (art. 103). En outre, le contrat peut être résolu : 1° par l'apprenti, dans cinq cas et spécialement si le patron néglige grossièrement les devoirs qui lui incombent; 2° par le patron, dans deux cas et notamment si l'apprenti est incapable d'apprendre le métier (art. 101); 3° après un délai de 14 jours : par l'apprenti s'il veut changer de métier (art. 102) ou bien s'il est traité avec dureté ou injustice (102 *a*).

En *Danemark*, dans quatre cas, le contrat est résolu de droit (art. 14); il peut être résolu dans trois cas par le patron (art. 15) et dans six cas par l'apprenti (art. 16).

États-Unis. — Dans 19 États, la mort du patron annule le contrat.

En *Hongrie*, le contrat est résolu de droit dans cinq cas et spécialement si le patron est privé du droit d'avoir des apprentis (art. 70). Il peut être résolu dans quatre cas par le patron et dans trois cas par l'apprenti (art. 71). Après un délai de 14 jours, il peut être résolu, par le patron dans trois cas, notamment si l'apprenti est incapable; par l'apprenti, dans quatre cas et spécialement si le patron manque à ses devoirs ou si l'apprenti veut changer de métier (art. 72).

En *Norvège*, la résolution est de droit dans cinq cas du côté du patron (art. 6) et dans huit cas du côté de l'apprenti (art. 7, 8 et 9). Le contrat (art. 6) peut être résolu en cas de mort du patron (art. 4) et en cas d'impossibilité, pour le patron ou l'apprenti, d'observer le contrat de façon continue (art. 5).

A *Genève*, le contrat est résolu de droit en cas de décès du patron ou s'il subit une condamnation (art. 7). Il peut être résolu dans les quatre cas correspondant à ceux qui ont été prévus par la loi française (art. 8).

10. — Protection et surveillance de l'apprentissage.

En *Allemagne*, la surveillance de l'apprentissage est l'une des principales attributions de la corporation (art. 81 *a*, 81 *b* et 94 *c*) ou de la chambre de métiers (art. 103 *e*), qui choisissent dans leur sein les personnes chargées de cette surveillance. Au point de vue pénal, la surveillance est exercée par la police locale (art. 127 *d* et 144 *a*).

En *Autriche*, la corporation est chargée de la surveillance et investie du pouvoir d'exécution de cette surveillance par les articles 103 *a* et 114.

En *Hongrie*, cette mission est confiée à l'autorité industrielle (art. 78, 79 et 86).

Suisse. — A *Genève*, la surveillance est confiée aux commissions d'apprentissage et à la commission centrale des conseils de prud'hommes, sous le contrôle du Département du commerce et de l'industrie (art. 17). Les agents d'exécution sont des délégués des commissions d'apprentissage. A *Neuchâtel*, l'autorité communale, les commissions mixtes d'apprentissage (art. 1[er]), les conseils de prud'hommes (art. 2) et les commissions mixtes instituées par les syndicats de patrons et d'ouvriers (art. 3) sont chargés de la surveillance. Les agents d'exécution sont délégués par l'autorité communale et par les commissions d'apprentissage (art. 5). Dans le canton de *Vaud*, la surveillance est confiée aux conseils de prud'hommes et aux commissions d'apprentissage, sous le contrôle du Département de l'agriculture et du commerce (art. 22). Les délégués des commissions d'apprentissage sont les agents d'exécution (art. 23). — Dans les trois cantons, les délégués choisis pour veiller à l'application des lois ont le droit de pénétrer dans les établissements industriels.

11. — Compétence.

En *Allemagne*, la corporation statue sur les litiges (art. 81-*a*) et juge les infractions à la loi.

En *Autriche*, c'est également la corporation qui statue sur les litiges (art. 114); s'il n'y a pas de corporation, un tribunal arbitral est constitué (art. 87).

En *Danemark*, les contestations sont réglées par un tribunal arbitral de trois membres : un délégué de l'autorité, un représentant du patron et un de l'apprenti (art. 18). Le Tribunal de police réprime les infractions; il peut aussi statuer sur les litiges (art. 20).

En *Grande-Bretagne*, le tribunal de juridiction sommaire statue sur les différends (art. 5).

En *Hongrie*, la compétence est attribuée à l'autorité industrielle (art. 78).

En *Norvège*, les contestations sont soumises au Tribunal professionnel comprenant un magistrat, un patron et un ouvrier (art. 21).

Suisse. — A *Genève*, la Commission centrale des conseils de prud'hommes signale les infractions à la loi au Département, qui statue (art. 20). Dans le canton de *Vaud*, les litiges sont tranchés par le conseil des prud'hommes ou, à défaut, par les Commissions d'apprentissage (art. 32). Les infractions à la loi sont jugées par la Commission d'apprentissage, sauf recours à la Chambre d'appel des prud'hommes (art. 33).

12. — Sanctions.

Dans toutes les lois étrangères, les contestations civiles peuvent donner lieu à indemnité ou dommages-intérêts.

En *Allemagne*, les contraventions aux dispositions impératives de la loi sont punies d'une amende de 150 marks au maximum et, en cas d'insolvabilité, d'un emprisonnement de quatre semaines au plus (art. 148).



En *Danemark*, les amendes sont de 7 à 280 francs (art. 19).

En *Grande-Bretagne*, le tribunal peut condamner le patron à rembourser la prime versée par l'apprenti et celui-ci à un emprisonnement de 15 jours au plus (art. 6).

En *Hongrie*, les amendes varient entre 20 et 200 florins.

En *Norvège*, les contraventions sont punies d'amendes allant de 2 à 100 couronnes, sauf la contravention résultant de l'absence du contrat écrit qui peut être frappée d'une amende maximum de 200 couronnes (art. 31).

Suisse. — A *Genève*, les amendes vont de 20 à 500 francs. Un patron qui, frappé d'une incapacité légale, a néanmoins un apprenti, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de 3 à 10 jours (art. 26). A *Neuchâtel*, les amendes vont de 50 à 500 francs (art. 25). Dans le canton de *Vaud*, les infractions à la loi sont punies d'amendes de 200 francs au maximum (art. 33).

13. — Retrait du droit de recevoir des apprentis. — Limitation du nombre des apprentis.

En *Allemagne*, l'article 126-*a* permet de retirer à un patron, pour un temps ou même définitivement, le droit de recevoir des apprentis. D'autre part, « lorsque le maître tient un nombre d'apprentis hors de proportion avec l'étendue ou la nature de son entreprise et compromet ainsi leur instruction, l'autorité administrative inférieure peut l'obliger à congédier une partie de ses apprentis et lui défendre d'en accepter à l'avenir plus d'un nombre déterminé » (art. 128). Pour certaines industries, le Conseil fédéral ou une ordonnance de l'autorité centrale peut fixer le nombre maximum d'apprentis qu'il est permis d'occuper (art. 128). Sur ce dernier point, la corporation et la chambre de métiers ont aussi le droit de limiter le nombre des apprentis (art. 130).

En *Autriche*, le droit d'avoir des apprentis peut être retiré, pour un temps ou d'une manière définitive, aux chefs d'industrie ayant gravement manqué à leurs devoirs envers les apprentis ou ayant commis des fautes contre la morale. « Spécialement, le droit de tenir des apprentis sera retiré aux maîtres qui n'observent pas, malgré des avertissements réitérés, le devoir qui leur est imposé par le paragraphe 100, alinéa 3, en ce qui concerne l'enseignement professionnel à donner à leurs apprentis : la première fois, pour un certain temps, et, en cas de récidive, d'une manière permanente » (art. 137).

Enfin, l'article 114 qui détermine le but des corporations, dit notamment : « Elles se réfèrent en outre aux garanties à fournir pour tenir les apprentis, ainsi qu'à la proportion numérique de ces derniers, par rapport au nombre des ouvriers proprement dits ».

En *Hongrie*, l'article 160 stipule que, lorsque les contraventions « sont graves ou ont été commises en récidive, l'industriel peut être privé, pendant un an, du droit d'avoir des apprentis, et le fabricant du droit d'employer de jeunes ouvriers ».

En *Suisse*, dans le canton de *Vaud*, la Commission d'apprentissage est autorisée, en cas d'abus, à retirer l'apprenti de chez le patron (art. 24).



Du rapide examen de la législation étrangère auquel nous venons de procéder, il se dégage, à notre avis, un enseignement précieux.

Les lois étrangères sont à peu près d'accord pour protéger et garantir l'instruction professionnelle de tous les apprentis, sans exception, employés dans les établissements industriels : usines, manufactures et ateliers. Plusieurs lois étendent cette protection aux apprentis du commerce. Nous disons les apprentis et non pas les jeunes ouvriers. Les lois étrangères visent tous les apprentis, mais elles n'ont pas voulu, tant le sujet est complexe, définir elles-mêmes les caractères qui différencient l'apprenti du jeune ouvrier. Elles ont posé le principe et confié aux tribunaux compétents — institués, pour la plupart, sur une base professionnelle et corporative, — le soin de l'appliquer à tous les cas particuliers.

La loi française s'applique bien, elle aussi, à tous les apprentis. Mais, en permettant les contrats verbaux, son principe est demeuré théorie pure; dans la pratique, la loi ne protège, sauf des exceptions, que les rares apprentis ayant un contrat écrit. Telle est la première imperfection grave de la loi de 1851. Pour la faire disparaître, faut-il, à l'exemple des lois étrangères, édicter l'obligation du contrat écrit pour tous les apprentis? Cette solution radicale, évidemment la plus sûre, a fait reculer votre Commission. Elle pense d'ailleurs atteindre le même but par un moyen qui lui paraît mieux s'adapter au tempérament français.

La double obligation, en prenant un apprenti, de se conformer à la loi sur l'apprentissage et de faire le contrat par écrit constitue, pour les lois étrangères, un premier avantage sur la loi française. Elles en ont plusieurs autres. Ce sont les mesures pratiques de surveillance et de contrôle de l'instruction professionnelle : dépôt du contrat; écoles et cours professionnels, obligatoires dans certains pays; surveillance de l'apprentissage par des hommes compétents; examen, certificat ou diplôme; retrait du droit d'avoir des apprentis, réduction et même limitation du nombre des apprentis.

La loi française s'exprime en ces termes : « Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille. » (Art. 8). Au point de vue de l'instruction, le devoir est fort bien prescrit : « Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat. » (Art. 12). C'est parfait et l'on ne saurait mieux dire. Malheureusement, tout cela est resté lettre morte, ou peu s'en faut :

« L'instruction professionnelle des ouvriers français est en décroissance », déclare formellement l'enquête. Pourquoi? Sous l'action plus ou moins brutale du machinisme, l'industrie et l'apprentissage se sont, sans aucun doute, considérablement modifiés depuis 1851. Mais cet agent modificateur n'a pas agi qu'en France apparemment. D'ailleurs, si les inventions mécaniques ont beaucoup modifié l'apprentissage et rendu plus difficile la connaissance pratique d'un métier, ce n'est pas une raison pour nier ou éluder le problème de l'instruction professionnelle. Tout au contraire, c'est une raison déterminante, puisqu'il est plus compliqué qu'il y a cinquante ans, pour l'étudier avec plus de soins en vue de lui donner une solution satisfaisante.

Au surplus, croit-on que l'instruction professionnelle serait, dans l'ensemble, aussi médiocre à cette heure si la loi de 1851, après avoir exprimé ses bonnes intentions, s'était un peu préoccupée d'assurer leur réalisation effective? A cet égard, il faut le dire, la loi de 1851 est nulle. Elle ne

contient pas une seule des nombreuses mesures pratiques que nous trouvons dans toutes les lois étrangères, pas même le dépôt du contrat au conseil des prud'hommes qui, en 1851, existait cependant depuis quarante ans.

Les dommages qui en résultent, pour l'industrie comme pour les travailleurs, ne peuvent même pas se mesurer.

La France est, et doit être de plus en plus, un pays d'exportation de ses produits industriels. Or, quels sont les produits qui obtiennent la plus grande faveur auprès de la clientèle étrangère? Ce sont les produits qui expriment le goût français : les objets d'art industriel, bijoux, bronzes, etc.; les articles de Paris, les étoffes de soie de Lyon et les rubans de Saint-Étienne, les dentelles; le vêtement; le meuble; la porcelaine; etc.

Pour conserver la renommée et la vente de ces produits, nous avons un intérêt indiscutable à enrayer la décadence de l'instruction professionnelle.

Notre intérêt n'est pas moins réel en ce qui concerne les produits plus ordinaires, y compris ceux de la grande industrie, pour la vente desquels nous sommes, sur le marché international et même planétaire, en concurrence avec les grands pays industriels. Pour le démontrer, il suffit de rappeler les difficultés avec lesquelles l'industriel et le commerçant français soutiennent la concurrence étrangère.

Le relèvement de l'instruction professionnelle est aussi, pour ces produits courants, une condition de succès dans les échanges.

Et puis, la concurrence étrangère, on l'oublie trop souvent, ne s'exerce pas seulement à l'extérieur. Elle s'exerce aussi, pour de nombreux et coûteux articles, à l'intérieur même du pays. On entend chaque jour des industriels déclarer que depuis l'Exposition de 1900, par exemple, les produits de tel pays, de l'Allemagne notamment, font, en France même, une concurrence sérieuse, quelquefois redoutable aux produits français.

Sans oublier que le degré d'instruction professionnelle des ouvriers d'un pays, n'est que l'un des facteurs du difficile problème de l'écoulement de ses produits, on ne contestera point que ce facteur joue cependant un rôle qui, prépondérant pour certains articles, ne saurait être négligé pour aucun.

Au point de vue social, c'est-à-dire en ce qui touche directement les intérêts ouvriers, les raisons qui militent en faveur du relèvement de l'instruction professionnelle sont peut-être, tout bien pesé, moins fortes, moins pressantes, que celles qui résultent de la concurrence étrangère. Elles ont cependant une très grande valeur.

L'ouvrier qui sait son métier, l'ouvrier *fait*, jouit de plus de bien-être, obtient des salaires plus rémunérateurs et goûte des satisfactions interdites au demi-ouvrier. Il aime son métier et cette joie l'aide à supporter les charges, les soucis et les déboires de sa condition trop précaire. Son travail est mieux fait et il produit souvent davantage.

Remarquez qu'il est possible de mettre chaque ouvrier en état de connaître son métier, théoriquement et pratiquement, et de lui procurer ainsi ces légitimes satisfactions sans qu'il en coûte rien, pour ainsi dire. Il suffit d'un effort collectif, beaucoup plus moral que financier.

A l'ouvrier dont le travail plus ou moins déprimant consiste à servir une machine et à exécuter

les mêmes mouvements, à produire la même pièce d'un bout de l'année à l'autre, il importe aussi d'assurer un minimum d'instruction professionnelle, afin que la machine qu'il sert n'atrophie pas son intelligence, afin qu'il se sente, grâce à ses connaissances, sinon générales, du moins professionnelles, un homme dirigeant la machine au lieu d'être asservi par elle.

Quant aux malheureux ouvriers relégués au rôle de manœuvre, alors qu'ils auraient pu, avec un peu d'instruction professionnelle, devenir aisément des hommes de métier ou tout au moins des spécialistes, la société commet une faute en ne leur en fournissant pas le moyen. Se plaçant toujours et uniquement au point de vue du produit, et jamais au point de vue du producteur, on répétera qu'il faut des manœuvres dans l'industrie. Nous n'y contredisons pas. Mais nous ne pouvons admettre que ces manœuvres ne puissent profiter d'aucune circonstance favorable et qu'ils soient condamnés à rester manœuvres leur vie tout entière.

Nous croyons qu'en principe, et quitte à tenir compte d'exceptions jugées indispensables, un minimum d'instruction professionnelle doit être garanti à tous les travailleurs.

PROPOSITIONS DE LA COMMISSION PERMANENTE.

I. — CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES.

Pour le moment du moins, votre Commission propose de conserver la base même de la loi du 22 février 1851, d'après laquelle les intéressés ont la liberté de faire ou de ne pas faire de contrats d'apprentissage. Ce principe, qui domine la loi actuelle et auquel nous ne touchons pas, est d'une telle gravité que nous ne saurions trop vous engager à en mesurer, à l'aide de votre expérience du milieu industriel, toutes les conséquences possibles.

Au lieu de proposer, comme cela se fait à l'étranger, des dispositions légales s'appliquant à tous les apprentis, mais aux apprentis seulement, nous avons cru préférable, dans l'état présent de nos travaux sur ce sujet difficile : 1° de maintenir la liberté de faire des contrats d'apprentissage; 2° de demander qu'un minimum d'instruction professionnelle soit assuré, en principe et sauf exceptions, à tous les jeunes gens de moins de 18 ans.

Nous reviendrons bientôt sur ce second point.

Le premier point, sur lequel nous allons maintenant concentrer notre effort et le vôtre, a pour objet d'assurer aux apprentis ayant un contrat écrit, à ceux-là seulement, une véritable instruction professionnelle. Il s'agit, en réalité, non point de refondre la loi de 1851, mais, au contraire, de la conserver presque intégralement et de la compléter en la dotant enfin de dispositions pratiques, de mesures d'application, de vérification, de contrôle et des sanctions effectives qui lui manquent totalement.

Ces diverses mesures d'application peuvent se grouper sous les cinq rubriques suivantes :

A. — Liberté de faire des contrats d'apprentissage, mais, s'il y a contrat, il doit être écrit. — Dépôt d'une copie du contrat au conseil de prud'hommes.



B. — Surveillance de l'apprentissage.

C. — Examen théorique et pratique. — Certificat d'instruction professionnelle.

D. — Réduction et limitation du nombre des apprentis. — Retrait du droit d'avoir des apprentis, pour un temps ou définitivement.

E. — Sanction civile donnée aux décisions des commissions mixtes professionnelles, réglementant, pour leur profession, l'apprentissage et le nombre des apprentis.

A. — De l'enquête ouverte par la Commission permanente, sur le désir du Conseil supérieur du travail, il résulte que tous les intéressés, patrons et ouvriers, les organisations syndicales patronales et ouvrières, les conseils de prud'hommes sont d'avis que la loi de 1851 a besoin d'être modifiée pour répondre aux besoins et aux exigences de l'industrie moderne.

Par l'examen des lois sur l'apprentissage, en vigueur à l'étranger, nous sommes obligés de constater avec regret que la France est en retard sur cette question si intéressante.

Notre loi date de plus d'un demi-siècle tandis que, à l'étranger, les lois les plus récentes sur l'apprentissage datent : de 1875 en Grande-Bretagne, 1884 en Hongrie, 1889 en Danemark, 1892 à Genève (Suisse), 1897 en Allemagne et en Autriche.

Le contrat d'apprentissage est obligatoire en Autriche, Danemark et Hongrie, le contrat écrit est en vigueur dans les lois allemandes, hongroises, dans le canton de Genève et au Danemarck. L'Allemagne et l'Autriche ont mis dans leurs lois un article privant le patron qui ne respecte pas la loi, du droit de faire des apprentis, pour un temps ou définitivement.

Le principe d'intervention légale, posé depuis la loi de l'an XI, est admis par tout le monde. Les industriels comme les ouvriers et employés de tous les pays sont d'accord pour reconnaître que l'enfant placé en apprentissage doit avoir l'assurance que, le jour où il sera ouvrier, il pourra gagner sa vie avec le métier que son patron s'est engagé à lui apprendre.

Actuellement, les industriels français se plaignent continuellement que le nombre des bons ouvriers diminue et que la prolongation de cet état de choses pourrait les mettre dans une situation inférieure vis-à-vis de la concurrence étrangère. Les ouvriers, eux, se plaignent que pendant le temps qui devrait être consacré à l'apprentissage, l'enfant fait un travail de spécialiste et quelquefois d'homme de peine.

Il existe malheureusement des patrons qui ne cherchent, en prenant des enfants, qu'à se procurer un bénéfice sur le travail produit par les apprentis; ils font ainsi une concurrence plus ou moins honnête à ceux de leurs confrères qui ont souci de leur devoir et de leurs charges à l'égard des apprentis.

Pour sauvegarder les intérêts de tous, nous croyons utile de conserver la loi de 1851, mais avec cette modification importante que les contrats d'apprentissage devront être écrits. Cette condition existe en Allemagne, Hongrie, Danemark et à Genève.

Le contrat d'apprentissage fait par écrit aura l'avantage de bien faire connaître aux deux parties, patrons et pères ou tuteurs, les conditions dans lesquelles l'enfant sera mis en apprentissage. Les droits comme les engagements réciproques seront bien déterminés et en cas de contestation de la part d'une des parties, le Conseil des prud'hommes pourra juger en connaissance de cause. Cela

évitera les contradictions flagrantes qui se produisent au Conseil de prud'hommes et au Tribunal de commerce quand il s'agit de juger les contrats verbaux.

S'il y a contrat, l'obligation de le faire par écrit permettrait aux tribunaux chargés d'examiner les conflits très rares qui pourraient surgir, de n'avoir qu'une seule manière de juger ou plutôt qu'une seule jurisprudence : faire appliquer les prescriptions du contrat d'apprentissage établi conformément à la loi.

Nous ne croyons pas que ce principe du contrat écrit soulève beaucoup d'objections. En effet, les quatre cinquièmes des organisations patronales et ouvrières consultées sont d'accord pour le réclamer.

Votre Commission permanente, qui a reçu une délégation de la Société pour la protection des apprentis, a constaté avec plaisir que les membres du Conseil d'administration de cette association sont unanimes à préférer le contrat écrit au contrat verbal.

Les patrons conscients des intérêts de l'industrie n'hésiteront pas à faire un contrat écrit qui sera la garantie pour l'enfant que, pendant le temps de l'apprentissage, il apprendra le métier qui doit lui assurer la vie matérielle. Les parents désireux de donner à leurs enfants un métier ne feront aucune difficulté d'en prendre l'engagement par écrit.

Nous avons bien souvent entendu dire que l'industrie périclitait faute d'ouvriers compétents. Eh bien, pour avoir des ouvriers connaissant leur métier, le point principal est de faire des apprentis; c'est pourquoi nous croyons utile de donner au contrat d'apprentissage une valeur incontestable qu'il n'a pas avec la loi actuelle, puisque des tribunaux ont déclaré que le contrat verbal n'était pas un contrat et ont décidé que l'enfant placé par contrat verbal n'était pas un apprenti, mais un manœuvre.

Dans tous les pays où le contrat écrit est en vigueur, les intéressés s'en trouvent bien et nous pensons qu'en France il apporterait une grande satisfaction dans le monde du travail.

B. — La loi de 1851, par son article 18, dit que le conseil des prud'hommes est compétent pour statuer sur les différends qui peuvent se produire au sujet du contrat et des tiers. Nous comptions donner aux conseils de prud'hommes, en dehors de la compétence pour juger en matière civile tous les litiges résultant de la mise en vigueur du projet que nous vous soumettons, la surveillance de l'enseignement professionnel. Déjà, avec la loi actuelle sur l'apprentissage, les conseils de prud'hommes sont appelés à s'occuper de l'enseignement. Dans beaucoup de cas soumis aux conseils de prud'hommes, l'une des parties demande la résiliation du contrat. Le motif donné est que l'enfant n'apprend pas son métier ou que, malgré toute la bonne volonté du maître, l'enfant n'a pas les aptitudes pour devenir un ouvrier dans la profession qu'il a embrassée. Quand un motif semblable est invoqué devant le conseil de prud'hommes, ce dernier se trouve obligé de se rendre dans l'atelier pour voir le travail exécuté par l'apprenti, et souvent le conseil de prud'hommes place l'enfant sous la surveillance d'un conseiller prud'homme de la profession jusqu'à la fin de son apprentissage. Un rapport de ce conseiller prud'homme permet au conseil de prononcer la résiliation du contrat d'apprentissage en faveur de la partie lésée.

Au lieu de faire intervenir le conseiller prud'homme quand un conflit a éclaté entre le patron et

l'apprenti, le rapporteur avait d'abord cru préférable de donner aux conseillers prud'hommes le droit de surveiller, dans les ateliers et dans les institutions spéciales, l'enseignement professionnel.

Comme il n'existe pas dans toutes les villes un conseil de prud'hommes, la surveillance aurait été, à son défaut, confiée à des commissions mixtes ayant la compétence désirable.

A la session du Conseil supérieur du Travail, en 1901, il a été déposé deux vœux: l'un de M. Raoul Jay, et l'autre de M. Cassan, demandant que la surveillance et la protection des apprentis soient exercées par les conseils de prud'hommes.

Dans l'enquête ouverte par la Commission permanente, la majorité s'est aussi prononcée en faveur de la surveillance de l'apprentissage par les conseillers prud'hommes.

Malgré ces divers motifs de confier la surveillance aux conseils de prud'hommes, la Commission permanente vous propose, sur la demande de plusieurs de nos collègues patrons, de faire exercer cette surveillance par des commissions locales composées mi-partie de patrons et mi-partie d'ouvriers. On sait que des commissions à peu près analogues ont été créées par l'article 25 de la loi du 2 novembre 1892 et que ces commissions n'ont donné aucun résultat. C'était le principal motif pour lequel l'un de nos anciens collègues patrons, l'honorable M. Cassan, avait déposé, au cours de la dernière session, un vœu demandant que la protection des apprentis soit confiée aux conseils de prud'hommes, aux lieu et place de ces commissions d'apprentissage qui n'ont pas fonctionné.

A la Commission permanente, le principe de la surveillance ayant été admis après une longue discussion, la majorité a voulu faire à nos collègues patrons une importante concession en admettant, sur leur demande, que la surveillance de l'apprentissage pourrait être exercée par des commissions locales mixtes, toutes les fois que ces commissions parviendraient à fonctionner réellement.

C. — Le but que nous poursuivons en modifiant la loi de 1851 est d'assurer à l'apprenti qu'il recevra, pendant la durée du contrat, l'enseignement théorique et pratique nécessaire à faire de lui un bon ouvrier.

Pour connaître la valeur des apprentis, il nous semble utile d'instituer un examen de sortie d'apprentissage, afin de savoir si l'enfant possède bien l'instruction professionnelle qui lui est indispensable pour remplir les fonctions d'ouvrier.

La mission de faire passer les examens peut être confiée, en toute sécurité, aux conseils de prud'hommes. Élus par le suffrage de leurs collègues, ils sont tout indiqués pour faire passer les examens aux jeunes ouvriers. Comme il peut se trouver qu'un conseil de prud'hommes ne comporte pas des membres de toutes les corporations, le soin de faire passer les examens sera confié à des sections des conseils du travail ou à des commissions mixtes de patrons et d'ouvriers. Le conseil de prud'hommes pourra aussi faire appel au concours de personnalités patronales et ouvrières ayant créé ou contribué au développement des écoles ou des cours professionnels.

Ces examens pourront avoir lieu dans le cours de l'apprentissage et à la demande d'une des parties. La demande devra être faite au conseil des prud'hommes dont les parties sont justiciables.

Si dans le courant de l'apprentissage cet examen n'est que facultatif, à la fin de l'apprentissage,

il est obligatoire. Après avoir passé l'examen, l'apprenti pourra recevoir du conseil des prud'hommes un certificat constatant qu'il a reçu un enseignement théorique et pratique suffisant.

L'examen et le certificat sont déjà en vigueur dans la législation allemande, autrichienne et suisse, et les intéressés en sont satisfaits.

Dans le cas du contrat d'apprentissage, l'instruction professionnelle est assurée par la loi de 1851 conservée dans le projet. Les dispositions complémentaires insérées dans le contrat donnent toutes les garanties désirables aux parties contractantes. Étant nettement définies, les responsabilités qui incombent à chacune des parties ne peuvent être, en cas de non application de la part de l'un des contractants, sujettes à diverses interprétations de la part des juges compétents.

Les inspecteurs du travail seront chargés de s'assurer que les articles de la loi prescrivant l'examen et le certificat d'instruction professionnelle sont observés. En cas de non observation, ils doivent signaler les infractions au conseil de prud'hommes de la localité dont le patron est justiciable. En faisant intervenir dans la loi les inspecteurs du travail pour signaler au conseil de prud'hommes les infractions qui pourraient se produire, nous nous sommes inspirés des vœux émis par le Conseil supérieur du travail en 1901, ainsi que des avis formulés par un grand nombre d'institutions patronales et ouvrières.

Contrairement à l'avis exprimé par le Conseil supérieur du travail l'an dernier, nous ne croyons pas que les infractions aux articles 4, 5 et 6 puissent être relevées par les inspecteurs du travail sans faire sortir ces fonctionnaires de leurs attributions véritables. Nous laissons aux officiers de police le soin de relever les infractions aux dispositions pénales du projet. Ces infractions sont jugées par le tribunal de simple police.

D. — Pour mettre un terme à l'exploitation des apprentis par certains patrons, il paraît indispensable d'armer le conseil de prud'hommes du droit de prononcer, contre le patron reconnu coupable, le retrait complet de tous les apprentis pour un temps limité ou définitif. Cette mesure ne devra être prise qu'en cas de graves abus mettant en danger l'avenir professionnel des apprentis.

En cas d'abus moins graves de la part du patron, soit que le nombre des apprentis occupés paraisse exagéré par rapport à celui des ouvriers, ou que l'enseignement des apprentis ne soit pas satisfaisant, le conseil des prud'hommes pourra limiter le nombre des apprentis au chiffre qui lui semblera raisonnable afin d'assurer à l'avenir, aux apprentis restant dans l'établissement, une instruction professionnelle convenable.

E. — Un grand nombre d'institutions patronales et ouvrières ont demandé que le nombre des apprentis fût limité. En effet, il y a des industriels qui, sous prétexte de faire des apprentis, prennent une quantité d'enfants, sans se soucier de leur apprendre leur métier. Ils cherchent, en les spécialisant, à faire faire du travail ne coûtant presque pas de frais de main-d'œuvre.

Un préjudice est donc porté à l'enfant. Placé en apprentissage dans l'espoir d'apprendre un métier, il ne sera en réalité qu'un manœuvre ou un ouvrier imparfait. Le patron honnête, ayant à cœur de faire de l'enfant confié à ses soins un ouvrier habile et qui ne cherche pas à tirer bénéfice de cet



enfant, se trouve dans de mauvaises conditions pour exécuter un travail au même prix que son confrère qui fait faire son travail par des apprentis spécialisés.

Pour donner satisfaction aux désirs des institutions consultées, il serait utile de limiter par un article de loi le nombre d'apprentis, mais ce nombre ne pourrait être semblable dans toutes les industries. En effet, dans tel métier un apprenti pour dix ouvriers peut paraître normal, tandis qu'il serait exagéré dans un autre métier.

Dans la législation étrangère, la loi allemande, articles 128 et 130, dit : « Lorsque le maître tient un nombre d'apprentis hors de proportion avec l'étendue et la nature de son entreprise et compromet ainsi leur instruction, l'autorité administrative peut l'obliger à congédier une partie de ses apprentis et lui défendre d'en accepter à l'avenir plus d'un nombre déterminé ». La loi stipule en outre, que le nombre des apprentis peut être limité pour certaines industries, par un règlement d'administration publique et, à défaut, par la corporation ou la chambre de métiers.

Tenant compte à la fois du désir des organisations consultées et des difficultés pratiques de limiter le nombre d'apprentis, nous vous proposons de donner aux conseils de prud'hommes le droit de le faire en cas d'abus.

Nous engageons les intéressés, patrons et ouvriers, à suivre l'exemple donné par les syndicats du livre, qui, au moyen d'une commission mixte sont arrivés à se mettre d'accord sur la limitation des apprentis.

Mais les commissions mixtes n'ont actuellement aucun moyen d'agir contre les patrons qui violent leurs décisions, mêmes les plus méritoires. Nous vous proposons de donner à ces commissions formées par des organisations patronales et ouvrières et ayant adopté une réglementation du nombre des apprentis, le droit d'intenter une action, devant le conseil des prud'hommes, au patron, adhérent ou non à la commission mixte, qui aurait un nombre d'apprentis plus élevé que celui fixé par la Commission.

Cette solution nous paraît la plus juste car elle fait trancher le cas par les intéressés. Elle est propre à donner satisfaction à tous. En évitant la règle uniforme qui pourrait être, dans un sens ou dans l'autre, excessive pour certaines industries, elle offre l'avantage de s'adapter aux besoins de toutes les professions.

Les modifications que nous proposons d'introduire dans la loi du 22 février 1851 sur l'apprentissage seront, nous l'espérons, approuvées par vous. Elles sont demandées par la majorité des intéressés. D'autre part, les changements qui se sont produits dans l'industrie depuis un demi siècle justifient et même imposent ces modifications.

II. VOEUX RELATIFS À L'APPRENTISSAGE RÉGLÉ PAR CONTRAT ÉCRIT.

Après ces considérations générales sur les propositions que la Commission soumet à votre appré-



ciation, nous n'avons plus qu'à les formuler sous forme de vœux. Cependant, il paraît utile d'éclairer la portée de ces vœux par quelques nouveaux arguments relatifs à chacun d'eux.

A. — Liberté de faire des contrats d'apprentissage, mais, s'il y a contrat, il doit être écrit.

Nous laissons la liberté entière de faire un contrat d'apprentissage, ce qui permet de placer un enfant en qualité de jeune ouvrier; mais nous obligeons les parties faisant un contrat à le rédiger par écrit. Nous supprimons le contrat verbal qui a donné lieu à des jugements contradictoires de la part des tribunaux, et qui ne garantit pas suffisamment les droits des parties.

Il n'y a pas lieu de soutenir plus longtemps cette première proposition. Il suffit de rappeler deux faits : 1° le contrat écrit existe dans toutes les lois étrangères; 2° il est demandé par les quatre cinquièmes des institutions ayant répondu dans l'enquête et la majorité est acquise au contrat écrit dans chaque groupe d'institutions : dans le groupe des chambres de commerce comme dans celui des syndicats patronaux.

En conséquence, la Commission permanente propose le vœu suivant :

Le Conseil supérieur du travail émet le vœu que, tout en maintenant la liberté de faire des contrats d'apprentissage, le législateur exige que, s'il y a contrat, il soit fait par écrit.

B. — Surveillance de l'apprentissage.

La loi de 1851, dans son article 8, paragraphe 3, dit : « Il (le maître) n'emploiera l'apprenti, sauf conventions contraires, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession. Il ne l'emploiera jamais à ceux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces. » Définir les devoirs du patron ne suffit pas. Il est urgent d'établir une surveillance continuelle de l'apprentissage.

Si tous les parents ou tuteurs d'apprentis remplissaient leurs devoirs, on pourrait se contenter de leur contrôle; malheureusement, il n'en est pas ainsi. Un très grand nombre de parents délaissent complètement la surveillance de leurs enfants qui se trouvent livrés au hasard d'un bon ou d'un mauvais maître.

Puisque la loi impose des devoirs aux parties qui font un contrat d'apprentissage, nous demandons qu'une surveillance soit organisée afin d'assurer le respect réciproque de la loi et des conditions du contrat.

Cette proposition est peut être de nature à soulever un gros débat. Votre Commission la juge cependant tout à fait nécessaire, si l'on veut véritablement que la loi sur l'apprentissage descende des hauteurs de la théorie pure, où elle est demeurée jusqu'ici, et exerce enfin une action réelle.

La loi actuelle n'a aucun agent d'exécution, dans l'ordre civil. Or, la plus faible expérience des réalités démontre qu'une loi qui n'a pas d'agent d'exécution, peut être une loi excellente dans son principe et dans son but, mais qu'elle n'a aucune efficacité sérieuse. A l'étranger, ce côté pratique n'a pas été perdu de vue.

Le principe de la surveillance a été admis par la majorité de la Commission permanente après une discussion approfondie dont vous pouvez vous rendre compte en lisant les procès-verbaux des séances (1). Le Conseil supérieur, nous l'espérons, approuvera sa Commission sur ce point capital.

Le principe de la surveillance étant admis, il faut déterminer les personnes ou les institutions qui seront chargées de cette surveillance. La Commission ayant écarté d'un commun accord les inspecteurs du travail, il lui restait à choisir entre le conseil des prud'hommes et des commissions mixtes professionnelles.

Sur la demande de nos collègues patrons et dans un esprit de conciliation et d'entente entre ses divers éléments, la Commission permanente vous propose de confier la surveillance de l'apprentissage à des commissions locales professionnelles composées, en nombre égal, de patrons et d'ouvriers. Pour donner toutes les garanties au patronat, ces commissions devront être constituées, dans chaque industrie, par le représentant de l'État. Organisées avec une telle prudence, ces commissions auront bien entendu le droit, comme à l'étranger, de pénétrer dans les ateliers et dans les cours professionnels pour y surveiller l'apprentissage et l'instruction des enfants. Toutes les infractions à la loi sur l'apprentissage et à l'exécution des contrats relevées par les membres de ces commissions seront, par eux, signalées au conseil de prud'hommes, seul chargé de les juger.

Tout en admettant que la mission de surveiller l'apprentissage soit donnée à des commissions mixtes locales, l'expérience des commissions d'apprentissage instituées par l'article 25 de la loi de 1892 (lesquelles n'ont pas fonctionné), nous oblige à prendre des précautions. Si ces commissions locales, pour un motif quelconque, ne donnent pas de meilleur résultat que les précédentes, si elles ne remplissent pas leur tâche convenablement, le Conseil de prud'hommes devra les remplacer d'office et organiser lui-même la surveillance de l'apprentissage.

Dans ce cas, le conseiller prud'homme chargé de surveiller l'exécution d'un contrat, ne fera pas partie, cela va sans dire, du bureau général devant prononcer un jugement relatif à l'exécution dudit contrat. Il pourra toujours faire partie du bureau particulier (conciliation).

Pour ces motifs, la Commission permanente propose le vœu suivant :

Le Conseil supérieur du travail émet le vœu :

1° Que la surveillance de l'apprentissage soit organisée par la loi;

2° Que cette surveillance soit confiée à des commissions locales, composées mi-partie de patrons et mi-partie d'ouvriers et, à défaut, aux conseils de prud'hommes.

C. — Examen théorique et pratique. — Certificat d'instruction professionnelle.

Pour compléter la surveillance de l'apprentissage et donner à l'industrie des ouvriers habiles dans la profession qu'ils ont choisie, l'examen de sortie et le certificat s'imposent.

---

(1) Voir page 467.

L'examen permettra de contrôler si l'instruction professionnelle qui a été donnée à l'apprenti est suffisante pour le faire embaucher comme ouvrier. Avec le certificat, l'apprenti pourra justifier qu'il a passé l'examen et que celui-ci a prouvé qu'il avait acquis, pendant la durée de l'apprentissage, les connaissances professionnelles nécessaires. Le certificat stimulera, des deux côtés, les efforts propres à relever l'apprentissage.

En principe, le soin de faire passer les examens est confié au Conseil des prud'hommes. En fait, nous l'invitons expressément à se décharger de cette mission sur toutes les institutions naturellement indiquées : commissions locales dont la création est demandée par le vœu B ci-dessus, syndicats patronaux et syndicats ouvriers, personnes spécialement qualifiées, etc. Nous ne demandons au Conseil de prud'hommes qu'une chose : que les commissions d'examens soient constituées par lui à sa propre image, c'est-à-dire qu'elles aient toujours le caractère mixte : moitié patrons, moitié ouvriers.

Quant au certificat, en vue d'en augmenter le prix, nous estimons qu'il doit être délivré, dans tous les cas, par le Conseil des prud'hommes lui-même. Cependant, il pourrait être signé par le président de la Commission d'examens en même temps que par le président du Conseil des prud'hommes.

En Suisse, notamment, des récompenses en argent sont décernées avec le certificat aux meilleurs apprentis. L'idée est fort heureuse. Nous aurions voulu en faire notre profit. Après réflexions, il ne semble pas utile de faire appel à la loi, ni même à la caisse de l'État pour cet intéressant objet. Dès l'application de cette mesure, il n'est pas un syndicat, patronal et ouvrier, pas une personnalité s'intéressant spécialement à la jeunesse, qui ne veuillent contribuer de leurs deniers à donner aux meilleurs apprentis une preuve de leùr sollicitude. Le concours des communes et même du département aidant, c'est plus qu'il n'en faut pour réaliser pleinement cette délicate pensée.

Pour donner une garantie de plus aux apprentis et prévenir le cas où, par suite d'une surveillance insuffisante, le patron ne remplirait pas les obligations d'instruction professionnelle contractées par lui, nous avions demandé que l'apprenti pût obtenir du patron une réparation civile lorsque, sans qu'il y ait faute de la part de l'apprenti, le certificat lui serait refusé par la commission chargée de lui faire passer l'examen. La Commission permanente n'a pas cru devoir nous suivre. Nos collègues patrons ont déclaré qu'ils n'accepteraient pas l'examen et le certificat si l'échec de l'apprenti entraînait cette responsabilité pour son patron. Devant ce refus, et en vue de faciliter, sur ce point comme sur les autres, l'entente entre l'élément patronal et l'élément ouvrier du Conseil, la Commission a écarté toute responsabilité pécuniaire pour le patron dont l'apprenti n'obtiendra pas le certificat. Il est entendu cependant que le patron qui ne veillerait pas à ce que l'enfant ayant achevé son apprentissage passât l'examen se rendrait coupable d'une infraction à la loi.

L'examen à la fin de l'apprentissage avec le certificat d'instruction professionnelle qui en est le but et le couronnement constituent, en réalité, la principale réforme qu'il y a lieu, à notre avis, d'apporter à la loi de 1851. A l'étranger, examen et certificat existent dans la plupart des États industriels et, au cours de l'enquête, de nombreuses institutions patronales et ouvrières ont demandé leur création en France.



Par ces motifs, la Commission permanente propose le vœu suivant :

Le Conseil supérieur du travail émet le vœu qu'un examen théorique et pratique et un certificat d'instruction professionnelle soient institués.

D. — Réduction et limitation du nombre des apprentis. — Retrait du droit d'avoir des apprentis.

Que chacun soit rassuré; cette proposition est beaucoup moins subversive qu'elle ne paraît. La Commission, nous l'avons dit plus haut, ne propose pas de limiter le nombre des apprentis, dans le sens habituel de cette expression, c'est-à-dire de fixer la proportion des apprentis par rapport au nombre des ouvriers de chaque établissement. Malgré le désir qu'en éprouvaient plusieurs de ses membres, et notamment son rapporteur, elle n'a pas cru devoir demander l'intervention de la loi sur ce point difficile et controversé. Elle estime que cette question doit être réglée par des accords amiables entre les parties : syndicats patronaux et syndicats ouvriers.

La Commission permanente propose simplement d'armer le Conseil des prud'hommes du droit de prononcer, par jugement statuant sur une plainte, la réduction du nombre des apprentis d'un établissement et de fixer pour l'avenir, et aussi longtemps que l'importance de l'établissement ne se modifiera pas, le nombre maximum d'apprentis que cet établissement pourra occuper. Cette décision ne devra être prise qu'en cas d'abus manifeste de la part du chef d'établissement; lorsque, par exemple, le nombre des apprentis sera tellement au-dessus de celui que comporte l'importance de l'établissement et le nombre des ouvriers, que l'instruction professionnelle des apprentis en sera compromise. L'examen et le certificat permettront d'ailleurs au Conseil des prud'hommes de juger en pleine connaissance de cause, dans chaque cas particulier.

Comme conséquence de cette première mesure, nous proposons de donner au Conseil des prud'hommes le pouvoir de prononcer, toujours par jugement, le retrait du droit d'avoir des apprentis, soit pour un temps, soit même définitivement, en cas de récidive ou d'abus exceptionnellement graves. Tout en visant spécialement l'instruction professionnelle, cette disposition répressive pourrait également s'appliquer, ainsi que la première, à toutes les infractions et contraventions prévues par la loi.

A l'étranger, en Autriche et en Allemagne, notamment, la loi va beaucoup plus loin. Elle autorise positivement la limitation du nombre des apprentis dans chaque corporation.

Notre proposition, à vrai dire, est beaucoup moins répressive que préventive. Elle a moins pour but de réprimer le mal qui est accompli que de prévenir celui dont pourraient souffrir de nouveaux enfants. Par esprit de lucre, dans le dessein de faire à ses collègues une concurrence que nous qualifions de déloyale, et qui est quelquefois désastreuse pour ces derniers, un chef d'établissement emploie des quantités d'apprentis, les transforme en garçons de courses, hommes de peine, domestiques même. En compromettant sciemment et d'une manière aussi grave leur avenir, un tel patron se rend indigne de recevoir des apprentis.

La Commission permanente a atténué, autant qu'il est possible, les conséquences de cette proposition. Sur la demande de nos collègues patrons, elle a admis que le Conseil des prud'hommes ne devrait intervenir pour réduire et limiter le nombre des apprentis qu'à la requête de la Commis-

sion locale prévue par le vœu B et chargée de la surveillance de l'apprentissage. Toutefois, si cette commission, pour un motif quelconque, ne fonctionne pas, le Conseil des prud'hommes devra remplir sa tâche et intervenir d'office.

Tout en comprenant que cette proposition, ne serait-ce que par sa nouveauté, puisse causer quelque appréhension, nous croyons cependant — étant donné qu'elle a pour but de mettre un terme à des abus très graves, mais heureusement assez rares — qu'elle obtiendra l'approbation du Conseil supérieur.

En conséquence, la Commission permanente propose un vœu ainsi conçu :

Le Conseil supérieur du travail émet le vœu que le Conseil de prud'hommes, en cas d'abus graves, puisse, sur la proposition de la Commission locale professionnelle quand elle existe et d'office quand elle n'existe pas, réduire et limiter, par jugement, le nombre des apprentis d'un établissement; qu'en cas de récidive ou après des fautes très graves, il puisse retirer le droit d'avoir des apprentis, pour un temps ou même définitivement.

E. — Sanction civile donnée aux Commissions mixtes professionnelles réglementant, pour leur profession, l'apprentissage et le nombre de leurs apprentis.

La limitation du nombre d'apprentis, demandée par beaucoup d'intéressés, ne peut, sans difficulté, être introduite dans la loi d'une façon uniforme pour toutes les industries; c'est pourquoi nous laissons ce soin à des commissions mixtes de patrons et d'ouvriers de même profession qui limiteront le nombre des apprentis selon les besoins de leur industrie.

Chacun sait les services que rendent déjà, dans quelques professions, et que rendront de plus en plus dans l'avenir, les commissions mixtes spontanément formées entre les syndicats patronaux et les syndicats ouvriers. Non seulement elles rétablissent très souvent la paix, mais elles évitent aussi la guerre, quand elles fonctionnent d'une manière permanente et qu'elles représentent vraiment leur profession.

Or, les décisions de ces commissions mixtes, d'une si haute efficacité sociale, n'ont aucune sanction civile. Elles peuvent répondre aux plus vives aspirations des patrons et des ouvriers, elles peuvent satisfaire à des nécessités professionnelles impérieuses, elles sont néanmoins à la merci du premier venu sans scrupule qui peut impunément les violer.

On pourrait très légitimement demander, dans un intérêt social supérieur, autant que pour assurer le respect d'une justice tout élémentaire, que toutes les décisions des commissions mixtes professionnelles — quand ces commissions fournissent toutes les garanties nécessaires — eussent une sanction civile, du côté patronal comme du côté ouvrier. Nous n'allons pas jusque-là. Nous demandons simplement que les commissions mixtes syndicales puissent ester en justice pour y faire la preuve du préjudice causé à leurs adhérents par la violation des mesures qu'elles ont prises en ce qui concerne l'apprentissage.

Un exemple prouvera l'utilité de cette disposition. L'Union nationale des maîtres imprimeurs de France et la Fédération des travailleurs du livre ont institué, dès 1895, une commission mixte permanente. Entre autres services rendus à l'imprimerie par cette commission mixte, elle a établi,



en 1900, un contrat-type d'apprentissage et un règlement fixant le nombre des apprentis que chaque imprimerie doit occuper proportionnellement au nombre de ses ouvriers. C'est la première fois, en France, qu'une question si délicate est réglée amiablement entre les syndicats patronaux et les syndicats ouvriers d'une profession.

Cette décision, comme toutes les autres, est dépourvue de sanction. Pour la faire respecter, les ouvriers n'ont qu'un moyen : la grève. C'est vraiment trop et trop peu.

Il suffit d'un imprimeur marron pour paralyser les effets salutaires de cette importante décision, au moins dans une localité. Les efforts méritoires des meilleurs patrons et des meilleurs ouvriers d'une profession tout entière peuvent être ainsi détruits par les bas calculs d'un seul.

Pour mettre un terme à un abus aussi criant, nous proposons que la commission mixte puisse intenter une action judiciaire et obtenir une réparation civile, au moins en ce qui concerne l'apprentissage.

Il n'est pas douteux qu'une telle sanction, même réduite à cette seule question pour le moment, serait de nature à favoriser singulièrement la formation et le développement des commissions mixtes entre les syndicats de patrons et d'ouvriers. Quant à l'influence de ces commissions sur le règlement amiable des conflits inévitables entre le capital et le travail, elle n'a même pas besoin d'être indiquée ici.

Cette proposition ne se confond pas avec la précédente. Elle la complète plutôt. Par le vœu D, en effet, nous demandons que le Conseil de prud'hommes puisse, en cas d'abus, réduire et limiter le nombre des apprentis; nous demandons qu'il puisse, en certains cas exceptionnels, priver un patron indigne du droit d'occuper des apprentis. Outre cette première mesure ayant pour unique effet de garantir les apprentis, nous proposons maintenant que la Commission mixte syndicale, qui existerait dans la profession et qui aurait réglementé le nombre des apprentis, puisse ester en justice et réclamer au patron, ayant adhéré ou non à cette Commission mixte, une indemnité pour le préjudice qu'il a causé à la profession ou à une partie de la profession en violant la décision de la Commission mixte relative à l'apprentissage.

En se conformant à la loi du 21 mars 1884, les Commissions mixtes paraissent avoir le droit, d'après plusieurs décisions judiciaires et notamment un jugement du tribunal du Havre, d'ester en justice pour y défendre les intérêts collectifs de leur profession. Toutefois, la jurisprudence est loin d'être fixée sur la matière. C'est même pour établir ce droit formel des Commissions mixtes, au moins en ce qui touche l'apprentissage, que nous vous soumettons cette proposition.

Bien qu'elle résulte du présent examen de la question de l'apprentissage, cette proposition tend plutôt, à vrai dire, à compléter la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels que la loi du 22 février 1851.

Dans notre pensée, le droit d'intenter une action civile devant le Conseil des prud'hommes appartiendrait à la Commission mixte elle-même, c'est-à-dire à ses deux éléments réunis et non pas à l'un ou à l'autre de ces éléments, agissant isolément. Cette restriction nous paraît propre à faire cesser toute hésitation.

Enfin, si le Conseil supérieur veut bien ratifier cette proposition, il aura la satisfaction d'avoir

au moins adopté un vœu qui présente quelque originalité. Toutes les autres propositions, en effet, sont appliquées depuis longtemps dans la plupart des pays industriels.

En conséquence, la Commission permanente propose le vœu suivant :

Le Conseil supérieur du travail émet le vœu qu'en ce qui concerne l'apprentissage et la limitation du nombre des apprentis, la loi permette sans ambiguïté aux Commissions mixtes syndicales, ayant conclu des conventions sur ces matières, d'ester en justice pour faire la preuve du préjudice causé à tout ou partie de leurs membres par la concurrence déloyale provenant d'abus commis en ces matières.

III. — VŒU RELATIF À L'INSTRUCTION PROFESSIONNELLE DES ENFANTS N'AYANT PAS DE CONTRAT ÉCRIT D'APPRENTISSAGE.

Après avoir formulé les cinq vœux ci-dessus, il est indispensable d'examiner, au moins sommairement, quelle sera, si le système proposé par la Commission est adopté, la situation des enfants de moins de 18 ans qui seront occupés sans contrat écrit d'apprentissage.

D'après l'enquête, un dixième seulement des apprentis actuels ont un contrat écrit. D'autre part, nous conservons la base de la loi de 1851 d'après laquelle chacun est libre de faire ou de ne pas faire un contrat écrit. Il en résulte immédiatement que notre édifice pourrait s'effondrer tout entier si nous avions la naïveté de croire qu'après avoir doté la loi des mesures pratiques qui lui manquaient, chacun va s'empresser de l'appliquer loyalement, dans son esprit et dans sa lettre. C'est évidemment le contraire qui se produirait. Les 10 p. 100 de contrats écrits, existants présentement, seraient bientôt réduits à zéro.

Il faut donc examiner les mesures qui peuvent être prises pour garantir l'instruction professionnelle des enfants de moins de 18 ans qui travailleront sans contrat écrit d'apprentissage ou, ce qui revient au même, avec un contrat de louage.

D'après le *Recensement professionnel* de 1896, le nombre des enfants de moins de 18 ans occupés dans l'industrie ou dans le commerce s'élève, en chiffres ronds, à 602,000, dont 382,000 garçons et 220,000 filles. Dans ce nombre, le commerce figure pour 74,000.

L'enquête nous dit que 10 p. 100 des apprentis ont actuellement un contrat écrit. Il y a donc 540,000 enfants, au minimum, dont l'instruction professionnelle ne serait pas protégée par les vœux formulés jusqu'ici.

Ces chiffres prouvent que cette seconde partie de la question est beaucoup plus importante encore que la première. Elle est aussi plus difficile, car nous sommes ici sur un terrain qui, en France, n'a pas été exploré.

Frappée de l'importance et de la difficulté du problème, votre Commission s'est finalement décidée à vous soumettre, cette année, la seule question de principe. La discussion soulevée par cette question de principe éclairera votre Commission sur le sujet lui-même et lui fera connaître l'opinion du Conseil supérieur. La Commission se propose, si elle y est autorisée, de poursuivre

l'an prochain ses études sur ce gros sujet, d'examiner avec soin toutes les dispositions susceptibles d'atteindre le but et toutes les mesures d'application s'adaptant à l'ensemble des intéressés, patrons et ouvriers.

Pour l'instant, il s'agit d'obtenir du Conseil supérieur une indication générale sur la voie dans laquelle il est préférable de s'engager.

Pour sa part, la Commission permanente estime qu'il faut poser en principe qu'un minimum d'instruction professionnelle doit être garanti à tous les enfants de moins de 18 ans.

On verra l'an prochain, dans quelle mesure il peut se réaliser pratiquement et quelles sont les exceptions que l'on devra admettre.

Dans l'état actuel de la question, si ce principe n'était pas admis, tout l'édifice de la Commission tomberait, car les cinq vœux formulés plus haut seraient presque anéantis. Le travail serait à recommencer. Il est vrai qu'il suffirait, pour faire œuvre utile, de changer le point de départ en décidant, à l'exemple de la législation étrangère, que le contrat écrit, au lieu de rester facultatif, sera obligatoire pour les patrons et pour tous les apprentis, sans exception. Dans ce système, les jeunes gens qui ne sont pas apprentis se trouvent sacrifiés; en revanche, les intérêts des apprentis proprement dits, c'est-à-dire de tous les enfants qui entrent dans un établissement en vue d'apprendr un métier, sont absolument sauvegardés.

La Commission croit qu'il vaut mieux poser un principe s'appliquant, théoriquement, à tous les enfants n'ayant pas de contrat écrit d'apprentissage et leur garantissant un minimum d'instruction professionnelle.

Cette proposition ne règle pas les détails d'application. Cette partie de la tâche sera plus aisément remplie l'an prochain. Mais il importe d'indiquer, dès maintenant, le but et les conséquences de la proposition, afin que le Conseil supérieur puisse l'apprécier en connaissance de cause.

Loin de se borner à exprimer un vœu plus ou moins platonique en faveur de l'instruction professionnelle, cette proposition comporte l'obligation, pour les patrons, d'assurer un minimum d'instruction professionnelle aux enfants de moins de 18 ans qu'ils emploient sans contrat écrit. Elle vise, en outre, à rendre le patron responsable de la fréquentation, par l'enfant, des cours professionnels qui, en certains cas, seront reconnus nécessaires.

En conséquence, la Commission permanente propose un vœu ainsi conçu :

Le Conseil supérieur du travail émet le vœu :

Qu'une instruction professionnelle, en rapport avec l'état choisi et exercé, doit être donnée à l'enfant de moins de 18 ans qui n'a pas de contrat écrit d'apprentissage, de façon qu'il ne soit pas condamné à rester manœuvre.

Cette instruction peut être donnée à l'atelier. Elle sera donnée dans des cours et écoles professionnels, au fur et à mesure de leur développement, si elle ne peut être donnée à l'atelier, ou si le patron ne veut pas en accepter la responsabilité.

Le degré d'instruction serait constaté par un examen et un certificat. Le certificat affranchira le patron et l'enfant de moins de 18 ans des obligations prescrites par la loi.

IV. — MODIFICATIONS AUX ARTICLES DE LA LOI DE 1851.

La Commission permanente ne pense pas que le Conseil supérieur doive discuter l'un après l'autre les articles de la loi de 1851. Il lui paraît que la mission du Conseil consiste à indiquer, sous forme de vœux, au Ministre du commerce et au Parlement, les modifications qu'il conviendrait d'apporter à la loi. Cependant, pour permettre au Conseil supérieur de se rendre exactement compte des conséquences des vœux qu'elle lui soumet, la Commission permanente croit utile d'analyser brièvement les articles de la loi, de faire subir à certains articles quelques modifications secondaires et de présenter, à titre d'indication, un nouveau texte de la loi où sont incorporés les vœux proposés.

On ne trouvera, dans ce texte, aucun article reproduisant le vœu E car il tend, nous l'avons dit, à modifier la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels et non la loi de 1851. On n'y trouvera pas non plus le dernier vœu soumis au Conseil supérieur et relatif à l'instruction professionnelle des enfants n'ayant pas de contrat écrit. Par ce vœu, la Commission entend poser la question de principe de l'instruction professionnelle et non pas régler, dès cette année, les mesures d'application qu'elle soulève. Par suite, la loi que nous allons maintenant examiner, ainsi que les modifications que nous proposerons sur certains articles, visent donc exclusivement les personnes, patrons et apprentis, qui feront librement un contrat écrit.

Pour éviter toute méprise, il faut ajouter que, dans l'état de la question, l'une des modifications que nous proposons aurait pour conséquence, si elle était adoptée isolément, de restreindre l'étendue de la loi de 1851, actuellement en vigueur. En effet, si on admet qu'il n'y aura désormais que des contrats écrits; en d'autres termes, si on supprime le contrat verbal, les dispositions de la loi future ne pourront plus être opposées qu'aux parties ayant fait un contrat par écrit. Actuellement, au contraire, la loi de 1851 est applicable à tous les apprentis, puisqu'un apprenti ne peut pas être admis dans un établissement sans qu'il y ait, en droit comme en fait, contrat verbal d'apprentissage.

La Commission s'est efforcée de maintenir le texte même des articles de la loi de 1851 toutes les fois qu'il n'y avait pas nécessité de le modifier. On va donc retrouver la plupart des articles de la loi actuelle. Pour ceux-ci, il est inutile de justifier longuement leur utilité. En réalité, les seules modifications importantes qui ont été apportées au texte correspondent aux propositions qui viennent d'être soumises à l'appréciation du Conseil.

L'article premier de la loi de 1851 est ainsi conçu :

Art. 1er. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui; le tout à des conditions et pendant un temps convenus.

Une modification d'une certaine importance est introduite dans l'article premier. Il s'agit de comprendre les commerçants et les banquiers au nombre des personnes pouvant conclure un contrat

d'apprentissage. Après les vœux émis l'an dernier en faveur des employés de commerce, nous pen sons qu'on voudra également leur accorder le bénéfice de cette loi.

On dira que le commerce ne comporte pas d'apprentissage, au sens habituel du mot. Si, dans le commerce, l'apprentissage ne revêt pas les mêmes formes que dans l'industrie, il n'en reste pas moins que l'employé, comme l'ouvrier, doit apprendre son métier. La meilleure preuve, c'est que le commerce est compris dans plusieurs lois étrangères.

Au surplus, dans le projet déposé en 1848, par M. Peupin (1), comme dans le projet présenté, en 1850, au nom de la Commission d'assistance par M. A. Callet (2), le marchand était compris. Si l'on admettait déjà, à cette époque, que le commerçant devait figurer dans l'énumération, il paraît impossible de ne pas l'y comprendre aujourd'hui, étant données l'augmentation considérable du nombre des employés et la concentration des entreprises commerciales.

Le mot banquier n'est ajouté à celui de commerçant que pour préciser la pensée et bien indiquer que le projet comprend non seulement le commerce en général mais aussi toutes les administrations privées.

Le mot de fabricant est remplacé par celui d'industriel qui, plus moderne, a un caractère plus général.

Enfin, la Commission a ajouté, après les mots : *s'oblige à enseigner,* ceux-ci : *ou à faire enseigner.* Ce complément a pour objet de rendre le texte plus conforme avec ce qui se passe dans la réalité; aujourd'hui surtout, le patron ne peut pas s'engager effectivement à enseigner lui-même la pratique de sa profession.

Nota. — Dans les textes proposés, la partie qui ne fait que reproduire la loi de 1851 est imprimée en caractères ordinaires; toutes les modifications apportées à la loi sont imprimées en caractères italiques.

Texte proposé :

> Article premier. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un *industriel*, un *commerçant*, un *banquier,* un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner *ou à faire enseigner* la pratique de sa profession à une autre personne qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui; le tout à des conditions et pendant un temps convenus.

L'article 2 de la loi de 1851 est ainsi conçu :

Art. 2. — Le contrat d'apprentissage est fait par acte public ou par acte sous-seing privé.

Il peut aussi être fait verbalement, mais la preuve testimoniale n'en est reçue que conformément au titre du Code civil : Des contrats ou des obligations conventionnelles en général.

Les notaires, les secrétaires des conseils de prud'hommes et les greffiers de justice de paix peuvent recevoir l'acte d'apprentissage.

Cet acte est soumis pour l'enregistrement au droit fixe d'un franc, lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières, ou des quittances.

Les honoraires dus aux officiers publics sont fixés à deux francs.

---

(1) Voir page 7.

(2) Voir page 38.

Le texte de l'article 2 a été sensiblement modifié. Le paragraphe 2 autorisant les contrats verbaux a été supprimé et remplacé par une disposition stipulant que « en dehors des règles générales édictée par la présente loi et auxquelles ce contrat ne pourra déroger, des stipulations complémentaires pourront donner lieu à des conventions qui, à peine de nullité, devront être écrites ».

Le nouveau paragraphe 3 n'est que la reproduction des anciens paragraphes 3 et 5.

Le nouveau paragraphe 4 institue le dépôt obligatoire, par le patron, d'une copie du contrat écrit sur papier libre. Ce dépôt sera effectué au secrétariat du conseil des prud'hommes ou, à défaut au greffe de la justice de paix du canton. Un reçu du dépôt du contrat est délivré au déposant. Pour ce dépôt, les honoraires dus au secrétaire ou au greffier sont fixés à 50 centimes.

Dans une forme légèrement modifiée, le nouveau paragraphe 5 ne fait que reproduire les dispositions de l'ancien paragraphe 4 relatives au droit d'enregistrement.

Texte proposé :

Art. 2. — Le contrat d'apprentissage est fait par acte authentique ou par acte sous-seing privé.

En dehors des règles générales édictées par la présente loi et auxquelles ce contrat ne pourra déroger, des stipulations complémentaires pourront donner lieu à des conventions qui, à peine de nullité, devront être écrites.

Les actes authentiques sont reçus par les notaires, les secrétaires des conseils de prud'hommes et les greffiers de justice de paix. Les honoraires dus à ces officiers publics sont fixés à 2 francs.

Les actes sous-seing privé peuvent être rédigés sur papier libre. Ils sont dressés en triple expédition : la première pour le patron, la seconde pour le représentant de l'apprenti, la troisième pour être déposée, par le patron, au secrétariat du conseil de prud'hommes ou, à défaut, au greffe de la justice de paix du canton. Les honoraires dus, pour ce dépôt, au secrétaire du conseil de prud'hommes ou au greffier de la justice de paix sont fixés à 50 centimes.
Reçu du dépôt est délivré au déposant.

L'acte d'apprentissage est soumis, pour l'enregistrement, au droit fixe d'un franc (1), lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières ou des quittances.

L'article 3 de la loi de 1851 est ainsi conçu :

Art. 3. — L'acte d'apprentissage contiendra :

1° Les nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître;

2° Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;

3° Les noms, prénoms, professions et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents et, à leur défaut, par le juge de paix;

4° La date et la durée du contrat;

(1) La loi du 28 février 1872, article 4, a porté ce droit à 1 fr. 50.

5° Les conditions de logement, de nourriture, de prix et toutes autres arrêtés entre les parties.

Il devra être signé par le maître et par les représentants de l'apprenti.

Les dispositions de cet article sont entièrement maintenues. Un seul mot est changé : le mot *maître* est remplacé par les mots *chef d'établissement*. Cette expression, qui est tout à fait générale, a l'avantage de désigner non seulement le patron, mais aussi le directeur ou le gérant de l'établissement.

En conservant le paragraphe suivant : *4° la date et la durée du contrat*, la Commission entend que, dans l'avenir comme par le passé, la durée de l'apprentissage sera fixée par le contrat et non par la loi.

Cet article contient une nouvelle disposition relative à l'instruction professionnelle de l'apprenti. Les cours professionnels que l'apprenti suivra, d'après les besoins ou les usages de la profession ou même de l'établissement, devront être indiqués au contrat afin que, sur ce point si important, l'engagement du patron et aussi l'engagement des représentants de l'apprenti ne puissent pas être éludés ou violés sans qu'une réparation soit possible. La disposition est rédigée comme suit :

5° L'indication des cours professionnels que, le cas échéant, le chef d'établissement s'engagera à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit au dehors, en stipulant le nombre, les heures et la durée de ces cours.

Texte proposé :

Art. 3. — L'acte d'apprentissage contiendra :

1° Les nom, prénoms, âge, profession et domicile du *chef d'établissement;*

2° Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;

3° Les noms, prénoms, professions et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents, et, à leur défaut, par le juge de paix;

5° L'indication des cours professionnels que, le cas échéant, le chef d'établissement s'engagera à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit au dehors, en stipulant le nombre, les heures et la durée de ces cours;

4° La date et la durée du contrat;

6° Les conditions de logement, de nourriture, de prix et toutes autres arrêtées entre les parties.

Il devra être signé par le *chef d'établissement* et par les représentants de l'apprenti.

L'article 4 de la loi de 1851, qui interdit à toute personne n'ayant pas 21 ans au moins de recevoir des apprentis, est maintenu purement et simplement.

Art. 4. — Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs, s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

L'article 5 de la loi de 1851 est ainsi conçu :

Art. 5. — Aucun maître, s'il est célibataire ou en état de veuvage, ne peut loger, comme apprenties, des jeunes filles mineures.



L'esprit de cet article est absolument conservé; si une nouvelle rédaction est proposée, c'est dans le but unique de rendre les termes plus adéquats à leur esprit. Pour qu'un chef d'établissement puisse loger, comme apprenties, des jeunes filles, il faut non seulement qu'il soit marié, mais que sa femme habite effectivement la maison.

Texte proposé :

ART. 5. — *Aucun chef d'établissement ne peut loger, comme apprenties, des jeunes filles mineures, s'il n'est marié et si sa femme ne dirige effectivement la maison.*

L'article 6 de la loi de 1851 déterminant les cas d'incapacité légale de recevoir des apprentis; l'article 7 qui définit les conditions dans lesquelles l'incapacité peut être levée, ainsi que l'autorité à laquelle cette mission est confiée, sont l'un et l'autre maintenus sans changement.

ART. 6. — Sont incapables de recevoir des apprentis :

Les individus qui ont subi une condamnation pour crime;

Ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs;

Ceux qui ont été condamnés à plus de trois mois d'emprisonnement pour les délits prévus par les articles 388, 401, 405, 406, 407, 408, 423 du Code pénal.

ART. 7. — L'incapacité résultant de l'article 6 pourra être levée par le Préfet, sur l'avis du Maire, quand le condamné à l'expiration de sa peine, aura résidé pendant trois ans dans la même commune.

A Paris, les incapacités seront levées par le Préfet de police.

Nous intercalons ici, sous forme des articles 7 *bis* et 7 *ter*, les dispositions résultant du vœu D. Ce vœu tend à donner au Conseil de prud'hommes, en cas d'abus compromettant l'instruction professionnelle des apprentis ou pour manquements aux autres dispositions de la loi, le droit : 1° de réduire le nombre des apprentis occupés dans un établissement, si ce nombre est hors de proportion avec l'importance de cet établissement; 2° de limiter le nombre des apprentis de cet établissement, pour l'avenir, et aussi longtemps que subsisteront les faits qui ont motivé la réduction; 3° de retirer au chef d'établissement le droit d'avoir des apprentis dans trois cas déterminés.

Les raisons qui ont décidé votre Commission à proposer cette mesure, à la fois répressive et préventive, ayant été exposées lors de l'examen du vœu D (1), nous formulons immédiatement les dispositions à insérer dans la loi :

ART. 7 bis. — *Le nombre des apprentis d'un établissement pourra être réduit : 1° Si l'instruction professionnelle des apprentis est compromise par suite de leur trop grand nombre ou en raison de la mauvaise tenue de l'établissement; 2° En cas d'infraction aux autres dispositions de la loi.*

---

(1) Voir page XXX.

Dans le cas du paragraphe précédent, le nombre des apprentis pourra, en outre, être limité pour aussi longtemps que subsisteront les faits ayant motivé la réduction.

Art. 7 ter. — *Le droit d'avoir des apprentis peut être retiré, pour un temps ou définitivem nt*

1° A ceux dont les affaires ont été arrêtées trois fois en entraînant la rupture des contrats d'apprentissage;

2° A ceux qui, à plusieurs reprises, ont gravement manqué à leurs devoirs envers les apprentis qui leur sont confiés ou qui ont à leur charge des faits contraires à la morale et de nature à les faire considérer comme incapables de diriger des apprentis;

3° A ceux qui, par suite d'une maladie corporelle ou mentale, ne sont pas en état d'accomplir convenablement cette tâche.

L'article 8 de la loi de 1851 définit très heureusement, avons-nous dit plus haut, les obligations morales du patron. Il est maintenu sans autre changement que celui des mots *chef d'établissement* qui remplacent le mot *maître*.

Nous ferons cependant une remarque au sujet de la dernière phrase de l'article : *Il ne l'emploiera jamais à ceux* (les travaux et services) *qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.* Cette disposition n'aura plus d'objet dès que les lois de 1892 et de 1893 seront, conformément aux vœux émis l'an dernier par le Conseil supérieur, rendues applicables au travail des personnes non protégées actuellement par la législation ouvrière.

Art. 8. — Le *chef d'établissement* doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit au dehors, et avertir ses parents ou leurs représentants des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester.

Il doit aussi les prévenir, sans retard, en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Il n'emploiera l'apprenti, sauf conventions contraires, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Il ne l'emploiera jamais à ceux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

L'article 9 de la loi de 1851 réglemente la durée du travail, le travail de nuit et du dimanche des apprentis. Abrogé par la loi du 2 novembre 1892 pour toutes les professions qui lui sont soumises, cet article ne s'applique qu'aux ouvriers des petites industries de l'alimentation. A la suite des vœux émis l'an dernier, demandant l'extension des lois ouvrières à l'alimentation et au commerce, la Commission permanente, considérant la question comme réglée, n'examine pas l'article 9.

Elle n'examine pas non plus l'article 10 de la loi de 1851. Cet article, qui vise l'instruction primaire des apprentis, ne doit pas être applicable depuis la loi de 1882 sur l'instruction primaire.

L'article 11 de la loi de 1851 définit les obligations morales de l'apprenti envers le chet

d'établissement. Il est maintenu sans changement : comme précédemment, les mots *chef d'établissement* ont été substitués au mot *maître*.

> **Art.** 11. — L'apprenti doit au *chef d'établissement* fidélité, obéissance et respect; il doit l'aider, par son travail, dans la mesure de son aptitude et de ses forces.

L'article 12 de la loi de 1851 est ainsi conçu :

Art. 12. — Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il lui délivrera, à la fin de l'apprentissage, un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat.

Le premier alinéa prescrit, en excellents termes, l'obligation d'instruction professionnelle du patron à l'égard de l'apprenti. Il est maintenu, sauf le mot *maître*.

Nous proposons la suppression du second alinéa. Le congé d'acquit ou certificat délivré par le patron sera remplacé, en effet, par un certificat d'instruction professionnelle délivré par le Conseil des prud'hommes.

Texte proposé :

> **Art.** 12. — Le *chef d'établissement* doit enseigner, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Nous plaçons ici un article nouveau établissant la surveillance de l'apprentissage et chargeant des commissions locales mixtes et, à défaut, le Conseil des prud'hommes d'exercer cette surveillance.

Le second paragraphe permet au Conseil des prud'hommes d'obliger le patron, si l'apprentissage à l'atelier est insuffisant, à faire suivre à l'apprenti des cours professionnels, même pendant la durée légale du travail. Il lui permet, en outre, de prolonger la durée de l'apprentissage pendant un an, en vue de punir l'apprenti qui n'aura pas voulu profiter des conseils et des leçons qui lui auront été donnés pendant la durée de l'apprentissage et qui, par suite, n'aura pas obtenu, par sa faute, le certificat d'instruction professionnelle.

Tous les arguments qui justifient cette innovation, en France, ont été fournis au cours du Rapport et spécialement lors de l'examen du vœu B [1]. Nous prions nos collègues de vouloir bien s'y reporter.

> **Art.** *12 bis.* — *Des commissions locales composées mi-partie de patrons et mi-partie d'ouvriers et, à défaut, le Conseil des prud'hommes surveillent l'instruction professionnelle des apprentis, soit à l'atelier, soit dans les écoles ou institutions spéciales.*
>
> *En cas d'apprentissage insuffisant, le Conseil de prud'hommes peut obliger le chef d'établisse-*

[1] Voir, page xxvii.

ment à faire suivre des cours professionnels, même pendant les heures de travail. Il peut également prolonger la durée de l'apprentissage pendant un an au maximum, ou rompre le contrat.

L'article 12 *ter* ci-dessous institue l'examen et le certificat d'instruction professionnelle. Il fait ainsi passer dans la loi le vœu de principe C[1].

Art. 12 ter. — *L'enfant dont l'apprentissage est achevé passe un examen. En cas de succès, un certificat lui est délivré.*

L'article 13 de la loi de 1851 stipule que le patron qui détourne un apprenti de l'établissement où il est occupé pour le faire venir dans le sien, peut être passible d'une indemnité à verser au patron abandonné.

Cet article est maintenu sans autre changement que celui qui porte sur l'énumération des catégories de personnes soumises à la loi proposée :

Art. 13. — Tout *industriel, commerçant, banquier,* chef d'atelier ou ouvrier, convaincu d'avoir détourné un apprenti de chez un *chef d'établissement,* pour l'employer en qualité d'apprenti ou d'ouvrier, pourra être passible de tout ou partie de l'indemnité à prononcer au profit du *chef d'établissement* abandonné.

L'article 14 de la loi de 1851, fixant à deux mois le temps d'essai, est maintenu purement et simplement.

Art. 14. — Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou à l'autre partie, à moins de conventions expresses.

L'article 15 énumère les cas entraînant, de plein droit, la résolution du contrat. Il est maintenu tel quel, sauf le mot *maître :*

Art. 15. — Le contrat d'apprentissage sera résolu de plein droit :

1° Par la mort du *chef d'établissement* ou de l'apprenti;

2° Si l'apprenti ou le *chef d'établissement* est appelé au service militaire;

3° Si le *chef d'établissement* ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations prévues en l'article 6 de la présente loi;

4° Pour les filles mineures, dans le cas de décès de l'épouse du *chef d'établissement,* ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat.

L'article 16 de la loi de 1851 prévoit six cas pouvant justifier, pour l'une ou l'autre partie, une

---

[1] Voir, page XXVIII.

demande de résiliation de contrat. Les six cas prévus sont maintenus dans le texte proposé. Deux autres cas sont ajoutés aux six premiers. Ils se trouvent dans presque toutes les lois étrangères.

Le premier cas, qui occupe le n° 7 dans l'énumération, permet à l'apprenti de changer de profession, après avoir obtenu du Conseil des prud'hommes la résolution du contrat.

Bien que la Commission n'ait pas proposé de rendre le contrat écrit obligatoire, elle estime qu'il y a lieu de prévoir le cas où, pour des motifs qui peuvent être légitimes, l'enfant désire changer de métier. Toutefois, pour obliger l'enfant à réfléchir avant de prendre une décision de cette gravité et aussi pour respecter les droits du patron qu'il veut quitter, l'apprenti ne pourra reprendre sa première profession que neuf mois au plus tôt après la date de résolution du contrat.

En permettant de demander, pour cette raison, la résolution régulière du contrat par le tribunal compétent, on donne à l'apprenti le moyen de respecter l'engagement librement contracté. S'il ne s'y conforme pas, il sera sans excuse, et ses parents pourront être condamnés à payer au patron abandonné une indemnité d'autant plus forte.

Le second cas nouveau, ou huitième de l'énumération, permet la résiliation du contrat si l'apprenti est incapable d'apprendre la profession. Il fournit une garantie au patron en même temps qu'il permet à l'apprenti de quitter le patron d'une manière correcte et non par caprice ou fantaisie.

Ces deux cas de résolution du contrat, par le tribunal, s'ajoutant aux six déjà prévus, le contrat écrit d'apprentissage devient un engagement que les deux parties, sous peine de dommages-intérêts, ne peuvent rompre, même pour des motifs valables, sans l'autorisation du Conseil des prud'hommes.

Texte proposé :

Art. 16. — Le contrat peut être résolu sur la demande des parties ou de l'une d'elles :

1° Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat ;

2° Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions de la présente loi ;

3° Dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti ;

4° Si le *chef d'établissement* transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention.

Néanmoins, la demande en résolution du contrat fondée sur ce motif ne sera recevable que pendant trois mois, à compter du jour où le *chef d'établissement* aura changé de résidence ;

5° Si le *chef d'établissement* ou l'apprenti encourait une condamnation comportant un emprisonnement de plus d'un mois ;

6° Dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter mariage ;

7° *Dans le cas où l'apprenti veut embrasser une autre profession, mais à la condition de ne pas reprendre sa première profession pendant neuf mois ;*

8° *S'il est devenu certain que l'apprenti est incapable d'apprendre la profession.*

L'article 17 de la loi de 1851 stipule que le juge pourra, au cas où elle la dépasserait, ramener la durée de l'apprentissage à celle consacrée par les usages locaux et, au besoin, résilier le contrat.

f.

Cette disposition doit être maintenue, puisque la durée de l'apprentissage sera, comme par le passé, fixée par le contrat.

Art. 17. — Si le temps convenu pour la durée de l'apprentissage dépasse le maximum de la durée consacrée par les usages locaux, ce temps peut être réduit ou le contrat résolu.

Les articles 18 et 19 de la loi de 1851 sont ainsi conçus :

Art. 18. — Toute demande à fin d'exécution ou de résolution de contrat sera jugée par le conseil des prud'hommes, dont le maître est justiciable, et, à défaut, par le juge de paix du canton.

Les réclamations qui pourraient être dirigées contre les tiers, en vertu de l'article 13 de la présente loi, seront portées devant le conseil des prud'hommes ou devant le juge de paix du lieu de leur domicile.

Art 19. — Dans les divers cas de résolution prévus en la section IV du Titre 1er, les indemnités ou les restitutions qui pourraient être dues à l'une ou à l'autre des parties seront, à défaut de stipulations expresses, réglées par le conseil des prud'hommes, ou par le juge de paix, dans les cantons qui ne ressortissent point à la juridiction d'un conseil de prud'hommes.

Nous proposons de remplacer ces deux articles par une disposition attribuant également la compétence au conseil des prud'hommes ou, à défaut, au juge de paix du canton. Le nouvel article, qui deviendrait l'article 18, est plus court, plus clair et surtout il a une portée absolument générale, en ce qui concerne les litiges relatifs à l'apprentissage réglé par contrat écrit. Pour l'application des articles 7 *bis* et 7 *ter*, le Conseil des prud'hommes, conformément au vœu D, devra être saisi par la Commission locale mixte, s'il en existe une dans la profession. Si cette Commission ne fonctionne pas, le Conseil de prud'hommes interviendra d'office.

Texte proposé :

Art. 18. — *Le conseil des prud'hommes ou, à défaut, le juge de paix, juge les litiges relatifs à l'application de la présente loi.*

Il applique les articles 7 bis *et 7* ter, *sur la proposition de la Commission locale professionnelle instituée par l'article 12* bis *quand elle existe, et d'office, si elle n'existe pas.*

Conformément aux arguments présentés au cours de l'examen du vœu C (1), nous intercalons ici un article 18 *bis* permettant au conseil de prud'hommes de faire passer les examens prévus par l'article 12 *ter* ci-dessus, ou bien d'en confier le soin, soit aux sections des conseils du travail, soit à des commissions mixtes de patrons et d'ouvriers existantes ou constituées à cet effet. L'article stipule que le conseil des prud'hommes a seul qualité pour délivrer le certificat d'instruction professionnelle institué par le même article 12 *ter*.

Art. 18 *bis*. — *Le conseil des prud'hommes peut confier le soin de faire passer les examens prévus à l'article 12* ter *à une section de conseil du travail ou à une commission mixte de patrons*

(1) Voir page XXVIII.

et d'ouvriers pour les professions représentées dans la section ou la commission; mais lui seul délivre les certificats.

Dans sa séance du 8 juin 1901 (1), le Conseil supérieur a adopté le vœu suivant :

Les inspecteurs du travail seront chargés de relever les contraventions prévues par la loi de 1851 sur l'apprentissage.

Les contraventions à la loi de 1851 sont déterminées par l'article 20 de cette loi. Aux termes de cet article, le caractère de contravention est attribué aux faits visés par les articles 4, 5, 6, 9 et 10 de la loi.

Les articles 9 et 10 concernent, le premier, la durée du travail des apprentis; le second, leur instruction primaire. Il n'y a pas lieu, avons-nous dit plus haut, de les soumettre au Conseil supérieur : l'article 9, en effet, ne peut s'appliquer qu'aux apprentis de l'alimentation et l'article 10 est abrogé, en fait sinon expressément, par la loi du 28 mars 1882 sur l'instruction élémentaire.

Restent les articles 4, 5 et 6. Quels sont les faits visés par ces trois articles?

L'article 4 stipule qu'un patron ne peut recevoir des apprentis s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

L'article 5 interdit au patron veuf ou célibataire de loger, comme apprenties, des jeunes filles mineures.

Enfin l'article 6 déclare incapable de recevoir des apprentis le patron qui a été condamné à plus de trois mois de prison pour crime, attentat aux mœurs, vols, escroqueries, abus de confiance, fraudes dans les ventes.

La Commission permanente se permet d'appeler l'attention du Conseil supérieur sur les conséquences du vœu qu'il a émis l'an dernier. Par ce vœu, le Conseil a demandé que les inspecteurs du travail fussent obligés de connaître la vie privée des industriels et de s'enquérir de leur âge, de leur situation civile et des condamnations graves qu'ils ont pu subir.

On pourrait admettre, à la rigueur, que les inspecteurs du travail aient à savoir l'âge et la situation civile des industriels occupant des apprentis. Mais les obliger aussi à savoir si les industriels ont subi des condamnations, c'est modifier gravement leurs attributions normales et peut-être compromettre leur fonction. Cette fonction a un caractère social qui serait altéré par des attributions relevant directement de la police.

Nous savons que les inspecteurs du travail éprouveraient une grande répugnance à se voir charger de l'application des articles 4, 5 et 6 de la loi de 1851.

L'estime que le Conseil supérieur a pour le corps des inspecteurs du travail, l'importance qu'il attache à la mission qui lui est confiée, nous ont déterminé à lui signaler les conséquences et les inconvénients du vœu qu'il a émis l'an dernier sur ce point.

Il n'est pas besoin d'indiquer que, si le Conseil supérieur revenait sur le vœu émis l'an dernier, en ce qui concerne les articles 4, 5 et 6, les contraventions auxquelles ils peuvent donner lieu seraient, comme par le passé, relevées par les officiers de police judiciaire ou leurs subordonnés.

---

(1) Conseil supérieur du travail, session de 1901, page 103.

Au cours de la même session, le Conseil supérieur a adopté un autre vœu tendant à comprendre les faits visés par les paragraphes 2 et 3 de l'article 8 de la loi de 1851 au nombre de ceux qui peuvent donner lieu à contravention.

Le paragraphe 2 impose au patron l'obligation de prévenir sans retard les parents de l'apprenti « en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention ».

Le troisième paragraphe stipule que le patron « n'emploiera l'apprenti, sauf conventions contraires, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession. Il ne l'emploiera jamais à ceux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces ».

A l'inverse des articles 4, 5 et 6, les 2e et 3e paragraphes de l'article 8 rentrent tout à fait dans les attributions normales du service de l'inspection du travail. Il n'y a donc aucun inconvénient, et il y a certainement avantage, à le charger de relever les infractions à ces deux paragraphes.

D'autre part, il nous paraît légitime d'ajouter l'article 12 *ter* qui institue l'examen, à la liste des articles dont les infractions constituent une faute passible d'une amende.

Pour ces motifs, nous soumettons une double rédaction de l'article 18 *ter*.

La première rédaction est conforme au vœu émis par le Conseil supérieur en 1901. La seconde exprime l'opinion de la Commission permanente sur la question.

> Art. 18 *ter* (première rédaction). — *Les inspecteurs du travail sont chargés de relever les contraventions aux articles 4, 5, 6, 8 (§ 2 et 3) 9 et 10 de la présente loi.*

> Art. 18 *ter* (rédaction de la Commission). — *Les inspecteurs du travail sont chargés de relever les infractions aux articles 8 (§ 2 et 3), 9, 10 et 12* ter *de la présente loi.*

L'article 20 de la loi de 1851 énumère les articles de la loi qui peuvent donner lieu à contravention et détermine les peines à infliger par le tribunal de simple police ou le tribunal correctionnel.

Nous apportons deux modifications à l'article 20. Nous ajoutons les paragraphes 2 et 3 de l'article 8 dans l'énumération et nous y comprenons aussi l'article 12 *ter* relatif à l'examen.

En ce qui concerne cet article 12 *ter*, la contravention à laquelle il pourrait donner lieu viserait le fait, par un patron, de n'avoir pas fait passer l'examen à un apprenti. Le refus par le Conseil de prud'hommes d'accorder à l'apprenti le certificat institué par le même article 12 *ter* n'entraînerait pas contravention à l'encontre du patron de cet apprenti.

> Art. 20. — Toute contravention aux articles 4, 5, 6, *8 (§§ 2 et 3)*, 9, 10 et *12 ter*, de la présente loi sera poursuivie devant le tribunal de police et punie d'une amende de 5 à 15 francs.
>
> Pour les contraventions aux articles 4, 5, *8 (§§ 2 et 3)*, 9, 10 et *12 ter*, le tribunal de police pourra, dans le cas de récidive, prononcer, outre l'amende, un emprisonnement d'un à cinq jours.
>
> En cas de récidive, la contravention à l'article 6 sera poursuivie devant les tribunaux correctionnels et punie d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois, sans préjudice d'une amende qui pourra s'élever de 50 francs à 300 francs.



L'article 21 de la loi est maintenu.

> Art. 21. — Les dispositions de l'article 463 du Code pénal sont applicables aux faits prévus par la présente loi.

L'article 22 et dernier de la loi de 1851 abroge les articles 9, 10 et 11 de la loi du 22 germinal an XI. Le texte ci-dessous abroge non seulement ces articles, mais aussi la loi du 22 février 1851 et, en outre, l'article 25 de la loi du 2 novembre 1892.

Ce dernier institue, dans chaque département, « des comités de patronage ayant pour objet : 1° la protection des apprentis et des enfants employés dans l'industrie; 2° le développement de leur instruction professionnelle. »

Cette disposition est malheureusement demeurée lettre morte.

La mission, intéressante entre toutes, que les commissions d'apprentissage n'ont pas remplie, nous proposons de la confier à des commissions locales et non départementales, composées mi-partie de patrons et mi-partie d'ouvriers; mais si ces nouvelles commissions ne fonctionnent pas, le conseil de prud'hommes les remplacera de droit. Et en terminant ce Rapport, la Commission permanente tient à déclarer qu'elle s'en remet, avec la plus entière confiance, aux conseillers prud'hommes, patrons comme ouvriers, du soin de réaliser pratiquement un jour l'œuvre de protection des intérêts industriels et sociaux qu'elle soumet aujourd'hui aux délibérations du Conseil supérieur du Travail.

Quant à l'article 22 et dernier, il pourrait être ainsi libellé :

> Art. 22. — *Les articles 9, 10 et 11 de la loi du 22 germinal an XI, la loi du 22 février 1851 et l'article 25 de la loi du 2 novembre 1892 sont abrogés.*

VOEUX PROPOSÉS PAR LA COMMISSION PERMANENTE.

I. — VOEUX RELATIFS A L'APPRENTISSAGE RÉGLÉ PAR CONTRAT ÉCRIT.

A. Le Conseil supérieur du travail émet le vœu que, tout en maintenant la liberté de faire des contrats d'apprentissage, le législateur exige que, s'il y a contrat, il soit fait par écrit.

B. Le Conseil supérieur du travail émet le vœu :

1° Que la surveillance de l'apprentissage soit organisée par la loi ;

2° Que cette surveillance soit confiée à des commissions locales, composées mi-partie de patrons et mi-partie d'ouvriers et, à défaut, aux conseils de prud'hommes.

C. Le Conseil supérieur du travail émet le vœu qu'un examen théorique et pratique et un certificat d'instruction professionnelle soient institués.

D. Le Conseil supérieur du travail émet le vœu que le Conseil des prud'hommes, en cas d'abus graves, puisse sur la proposition de la Commission locale professionnelle, quand elle existe, et d'office, quand elle n'existe pas, réduire et limiter, par jugement, le nombre des apprentis d'un établissement; qu'en cas de récidive ou après des fautes très graves, il puisse retirer le droit d'avoir des apprentis, pour un temps ou même définitivement.

E. Le Conseil supérieur du travail émet le vœu qu'en ce qui concerne l'apprentissage et la limitation du nombre des apprentis, la loi permette sans ambiguité aux commissions mixtes syndicales ayant conclu des conventions sur ces matières, d'ester en justice pour faire la preuve du préjudice causé à tout ou partie de leurs membres par la concurrence déloyale provenant d'abus commis en ces matières.

II. — VOEU RELATIF A L'INSTRUCTION PROFESSIONNELLE DES ENFANTS N'AYANT PAS DE CONTRAT ÉCRIT D'APPRENTISSAGE.

Le Conseil supérieur du travail émet le vœu :

Qu'une instruction professionnelle, en rapport avec l'état choisi et exercé, doit être donnée à l'enfant de moins de 18 ans qui n'a pas de contrat écrit d'apprentissage, de façon qu'il ne soit pas condamné à rester manœuvre.

Cette instruction peut être donnée à l'atelier. Elle sera donnée dans des cours et écoles professionnels, au fur et à mesure de leur développement, si elle ne peut être donnée à l'atelier ou si le patron ne veut pas en accepter la responsabilité.

Le degré d'instruction serait constaté par un examen et un certificat. Le certificat affranchira le patron et l'enfant de moins de 18 ans des obligations prescrites par la loi.

DOCUMENTS

SOMMAIRE DES DOCUMENTS.

I

LOI

RELATIVE AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE.

(22 février 1851.)

TITRE I[er].

DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

SECTION PREMIÈRE.

De la nature et de la forme du contrat.

ARTICLE PREMIER.

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne, qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui; le tout à des conditions et pendant un temps convenus.

ART. 2.

Le contrat d'apprentissage est fait par acte public ou par acte sous seing privé.

Il peut aussi être fait verbalement, mais la preuve testimoniale n'en est reçue que conformément au titre du Code civil: *Des Contrats ou des Obligations conventionnelles en général.*

Les notaires, les secrétaires des conseils de prud'hommes et les greffiers de justice de paix peuvent recevoir l'acte d'apprentissage.

Cet acte est soumis pour l'enregistrement au droit fixe d'un franc (1), lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières, ou des quittances.

---

(1) Aujourd'hui *un franc cinquante centimes* (loi du 28 février 1872, art. 4.



Les honoraires dus aux officiers publics sont fixés à deux francs.

ART. 3.

L'acte d'apprentissage contiendra :

1° Les nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître;

2° Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;

3° Les noms, prénoms, professions et domicile de ses père et mère, de son tuteur (1), ou de la personne autorisée par les parents, et, à leur défaut, par le juge de paix;

4° La date et la durée du contrat;

5° Les conditions de logement, de nourriture, de prix et toutes autres arrêtées entre les parties.

Il devra être signé par le maître et par les représentants de l'apprenti.

SECTION II.

Des conditions du contrat.

ART. 4.

Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs, s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

ART. 5.

Aucun maître, s'il est célibataire ou en état de veuvage, ne peut loger, comme apprenties, des jeunes filles mineures.

ART. 6.

Sont incapables de recevoir des apprentis :

Les individus qui ont subi une condamnation pour crime;

Ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs;

Ceux qui ont été condamnés à plus de trois mois d'emprisonnement pour les délits prévus par les articles 388, 401, 405, 406, 407, 408, 423 du Code pénal.

(1) Article 2 de la loi du 15 pluviôse an XIII relative à la tutelle des enfants admis dans les hospices : « Quand l'enfant sortira de l'hospice pour être placé, comme ouvrier, serviteur ou *apprenti*, dans un lieu éloigné de l'hospice où il avait été placé « d'abord, la Commission de cet hospice pourra, par un simple acte administratif, visé du préfet ou du sous-préfet, déférer la « tutelle à la commission administrative de l'hospice du lieu le plus voisin de la résidence actuelle de l'enfant. »



ART. 7.

L'incapacité résultant de l'article 6 pourra être levée par le Préfet, sur l'avis du Maire, quand le condamné, après l'expiration de sa peine, aura résidé pendant trois ans dans la même commune.

A Paris, les incapacités seront levées par le Préfet de police.

SECTION III.

Devoirs des maîtres et des apprentis.

ART. 8.

Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit au dehors, et avertir ses parents ou leurs représentants des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester.

Il doit aussi les prévenir, sans retard, en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Il n'emploiera l'apprenti, sauf conventions contraires, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession. Il ne l'emploiera jamais à ceux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

ART. 9.

La durée du travail effectif des apprentis âgés de moins de 14 ans ne pourra dépasser dix heures par jour.

Pour les apprentis âgés de 14 à 16 ans, elle ne pourra dépasser douze heures.

Aucun travail de nuit ne peut être imposé aux apprentis âgés de moins de 16 ans.

Est considéré comme travail de nuit tout travail fait entre 9 heures du soir et 5 heures du matin.

Les dimanches et jours de fêtes reconnues ou légales, les apprentis, dans aucun cas, ne peuvent être tenus, vis-à-vis de leur maître, à aucun travail de leur profession.

Dans le cas où l'apprenti serait obligé, par suite des conventions ou conformément à l'usage, de ranger l'atelier aux jours ci-dessus marqués, ce travail ne pourra se prolonger au delà de 10 heures du matin.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions contenues dans les trois premiers paragraphes du présent article que par un arrêté rendu par le Préfet, sur l'avis du Maire.

ART. 10.

Si l'apprenti âgé de moins de 16 ans ne sait pas lire, écrire et compter, ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse, le maître est tenu de lui laisser prendre, sur la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires pour son instruction.

Néanmoins, ce temps ne pourra pas excéder deux heures par jour.

ART. 11.

L'apprenti doit à son maître fidélité, obéissance et respect (1); il doit l'aider, par son travail, dans la mesure de son aptitude et de ses forces.

Il est tenu de remplacer, à la fin de l'apprentissage, le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de quinze jours.

ART. 12.

Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il lui délivrera, à la fin de l'apprentissage, un congé d'acquit, ou certificat constatant l'exécution du contrat.

ART. 13.

Tout fabricant, chef d'atelier ou ouvrier, convaincu d'avoir détourné un apprenti de chez son maître, pour l'employer en qualité d'apprenti ou d'ouvrier, pourra être passible de tout ou partie de l'indemnité à prononcer au profit du maître abandonné.

SECTION IV.

De la résolution du contrat.

ART. 14.

Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai pen-

(1) Article 4 du décret du 3 août 1810, concernant la juridiction des prud'hommes : « Tout délit tendant à troubler l'ordre « et la discipline de l'atelier, tout manquement grave des *apprentis* envers leurs maîtres, pourront être punis, par les prud'hommes « d'un emprisonnement qui n'excédera pas trois jours, sans préjudice (de l'exécution de l'article 19, titre V, de la loi du « 22 germinal an XI,) et de la concurrence des affaires de police et des tribunaux.

« L'expédition du prononcé des prud'hommes, certifié par leur secrétaire, sera mis à exécution par le premier agent de police, « ou de la force publique, sur ce requis. »

NOTA. — Le texte entre parenthèses se trouve abrogé par la législation postérieure des conseils de prud'hommes et des juges de paix.

dant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou à l'autre partie, à moins de conventions expresses.

ART. 15.

Le contrat d'apprentissage sera résolu de plein droit :

1° Par la mort du maître ou de l'apprenti;

2° Si l'apprenti ou le maître est appelé au service militaire;

3° Si le maître ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations prévues en l'article 6 de la présente loi;

4° Pour les filles mineures, dans le cas de décès de l'épouse du maître, ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat.

ART. 16.

Le contrat peut être résolu sur la demande des parties ou de l'une d'elles :

1° Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat;

2° Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions de la présente loi;

3° Dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti;

4° Si le maître transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention;

Néanmoins, la demande en résolution de contrat fondée sur ce motif ne sera recevable que pendant trois mois, à compter du jour où le maître aura changé de résidence;

5° Si le maître ou l'apprenti encourait une condamnation emportant un emprisonnement de plus d'un mois;

6° Dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter mariage.

ART. 17.

Si le temps convenu pour la durée de l'apprentissage dépasse le maximum de la durée consacrée par les usages locaux, ce temps peut être réduit ou le contrat résolu.

TITRE II.

DE LA COMPÉTENCE.

ART. 18.

Toute demande à fin d'exécution ou de résolution de contrat sera jugée par le Conseil



des prud'hommes dont le maître est justiciable, et, à défaut, par le juge de paix du canton.

Les réclamations qui pourraient être dirigées contre les tiers, en vertu de l'article 13 de la présente loi, seront portées devant le Conseil des prud'hommes ou devant le Juge de paix du lieu de leur domicile.

ART. 19.

Dans les divers cas de résolution prévus en la section IV du Titre Ier, les indemnités ou les restitutions qui pourraient être dues à l'une ou à l'autre des parties seront, à défaut de stipulations expresses, réglées par le Conseil des prud'hommes, ou par le juge de paix, dans les cantons qui ne ressortissent point à la juridiction d'un Conseil de prud'hommes.

ART. 20.

Toute contravention aux articles 4, 5, 6, 9 et 10 de la présente loi sera poursuivie devant le tribunal de police et punie d'une amende de 5 à 15 francs.

Pour les contraventions aux articles 4, 5, 9 et 10, le tribunal de police pourra, dans le cas de récidive, prononcer, outre l'amende, un emprisonnement d'un à cinq jours.

En cas de récidive, la contravention à l'article 6 sera poursuivie devant les tribunaux correctionnels et punie d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois, sans préjudice d'une amende qui pourra s'élever de 50 francs à 300 francs.

ART. 21.

Les dispositions de l'article 463 du Code pénal sont applicables aux faits prévus par la présente loi.

ART. 22.

Sont abrogés les articles 9, 10 et 11 de la loi du 22 germinal an XI (1).

---

(1) Ces articles étaient les suivants :

9. Les contrats d'apprentissage consentis entre majeurs, ou par des mineurs avec le concours de ceux sous l'autorité desquels ils sont placés, ne pourront être résolus, sauf l'indemnité en faveur de l'une ou de l'autre des parties, que dans les cas suivants :

1° D'inexécution des engagements de part ou d'autre;

2° De mauvais traitements de la part du maître;

3° D'inconduite de la part de l'apprenti;

4° Si l'apprenti s'est obligé à donner, pour tenir lieu de rétribution pécuniaire, un temps de travail dont la valeur serait jugée excéder le prix ordinaire des apprentissages.

10. Le maître ne pourra, sous peine de dommages et intérêts, retenir l'apprenti au delà de son temps ni lui refuser un congé d'acquit quand il aura rempli ses engagements.

Les dommages-intérêts seront au moins au triple du prix des journées depuis la fin de l'apprentissage.

11. Nul individu employant des ouvriers, ne pourra recevoir un apprenti sans congé d'acquit, sous peine de dommages-intérêts envers son maître.



II

TRAVAUX LÉGISLATIFS
SUR L'APPRENTISSAGE EN FRANCE.

TRAVAUX LÉGISLATIFS PRÉPARATOIRES DE LA LOI DU 22 FÉVRIER 1851.

I.

ASSEMBLÉE NATIONALE CONSTITUANTE.

SÉANCE DU 9 AOÛT 1848.

PROPOSITION DE LOI (1)

relative à l'apprentissage,

PRÉSENTÉE PAR LE CITOYEN PEUPIN, REPRÉSENTANT DU PEUPLE.

RENVOYÉE AU COMITÉ DU TRAVAIL.

TITRE Ier.

Section Ire.

Art. 1er. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, marchand, ouvrier, chef d'atelier ou artisan, s'engage à enseigner la pratique de son état ou de sa profession à une autre personne qui s'oblige à travailler pour lui, le tout sous des conditions et pendant un temps convenu.

Il se forme par conventions verbales ou écrites.

Art. 2. — Le contrat, formé par écrit, soit devant notaire, soit sous signatures privées, n'est soumis, pour l'enregistrement, qu'à un droit fixe de 1 franc, lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières, ou des quittances.

Section II.

Des incapacités et limitations.

Art. 3. — Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs, s'il a été frappé de peines afflictives ou infa-

(1) Voir Assemblée nationale constituante (1848-1849), Impressions, tome III, document n° 310.

mantes, condamné pour vol, escroquerie, banqueroute, abus de confiance ou attentat aux mœurs, ou pour l'un des délits punis par l'article 423 du Code pénal, ou privé par jugement de la totalité ou partie des droits de famille mentionnés aux paragraphes 5 et 6 de l'article 42 du même Code.

Art. 4. — Aucun enfant ne peut être mis en apprentissage s'il n'est âgé de 12 ans au moins.

Art. 5. — Nul ne peut prendre des apprentis s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

Aucun maître ne peut s'attacher plus de deux apprentis à la fois s'il travaille seul.

Pour être en droit de donner l'enseignement industriel à plus de deux apprentis simultanément, il faut occuper chez soi un nombre d'ouvriers tel, qu'il soit au moins dans le rapport de trois à un avec le nombre des apprentis.

Art. 6. — La durée du travail quotidien ne pourra excéder dix heures pour les apprentis âgés de moins de 16 ans; pour ceux d'un âge supérieur, la durée du travail quotidien sera égale au nombre d'heures composant la journée des ouvriers de la profession; toutefois, ce travail quotidien ne pourra excéder douze heures.

Les dimanches et jours de fêtes légales, l'apprenti sera dispensé de tout travail.

Art. 7. — Tout travail de nuit est interdit aux apprentis.

Sera considéré comme travail de nuit, tout travail fait entre 9 heures du soir et 6 heures du matin.

Section III.

Devoirs des maîtres et apprentis.

Art. 8. — Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille. Il ne peut, sous aucun prétexte, lui infliger de châtiments corporels, ni privations de nourriture.

L'apprenti doit être respectueux envers son maître, et lui obéir avec zèle, en tout ce qui concerne son état.

Art. 9. — Le maître est tenu de surveiller la conduite du mineur apprenti, de lui laisser fréquenter les écoles primaires et les cours d'études industrielles, et d'avertir les parents de ce dernier, dans les cas de maladie, d'absence ou de tout autre événement qui serait de nature à motiver leur intervention.

Art. 10. — Le contrat d'apprentissage étant un contrat d'éducation industrielle, le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et dans son entier, l'art ou la profession qu'il exerce.

Art. 11. — L'apprenti ne pourra être employé aux travaux du ménage : il ne fera d'autres courses que celles indispensables pour acquérir la connaissance pratique complète de sa profession; il ne pourra non plus porter des fardeaux, traîner des voitures, ni faire le travail d'atelier réservé aux hommes de peine.

Art. 12. — Si, après l'apprentissage fini, l'apprenti est incapable d'être reçu comme ouvrier dans les ateliers de sa profession, les père, mère, tuteur ou leurs représentants pourront intenter au maître, devant les conseils de prud'hommes, une action en dommages et intérêts.

Art. 13. — Des dommages et intérêts seront accordés toutes les fois que l'apprenti, ayant apporté l'intelligence et la soumission nécessaires, n'aura reçu que des notions incomplètes du métier ou de l'art qu'il apprenait, soit par ignorance, soit par mauvaise volonté de la part du maître, soit par une trop grande division du travail.

Art. 14. — L'apprenti doit tout son travail au maître pendant le temps convenu. Il est tenu de remplacer, après la fin de l'apprentissage, le temps qu'il n'a pu employer, soit par suite d'absence, soit par suite de maladie ayant duré plus de huit jours.

Art. 15. — Tout maître qui occupe un apprenti, avant que ce dernier ait rempli les conditions d'un contrat d'apprentissage antérieur, devient solidaire de l'indemnité dont l'apprenti est passible envers le maître lésé.

Section IV.

De la résolution du contrat.

Art. 16. — Il y a lieu à la résiliation du contrat d'apprentissage dans le cas d'appel de l'apprenti ou du maître au service militaire. Dans ce cas, de même que dans le cas de mort de l'une des deux parties, l'indemnité qui peut être due au maître ou à ses ayants cause, ou la remise soit totale, soit partielle qu'il peut y avoir lieu de faire des sommes qu'il aurait reçues, seront réglées de manière que l'une des deux ne bénéficiera pas aux dépens de l'autre.

Il y a lieu également à la résolution de plein droit,

si le maître vient à être frappé de l'une des condamnations mentionnées à l'article 3, sans préjudice, le cas échéant, de tous dommages et intérêts envers l'apprenti.

Art. 17. — Le contrat sera résilié, si le maître n'enseigne pas à l'apprenti l'art ou la profession qu'il exerce, suivant les conditions déterminées par l'article 10.

Art. 18. — Sur la demande du maître, le contrat sera résilié lorsque l'apprenti, par indocilité ou incapacité, soit physique, soit intellectuelle, sera hors d'état de profiter de ses leçons.

Art. 19. — La résiliation peut, en outre, être demandée par l'apprenti, si le maître est condamné pour un des délits prévus par les articles 425 à 428 du Code pénal, par les lois relatives aux brevets d'invention, aux modèles, dessins et marques de fabriques ou de commerce.

Dans les cas prévus par le présent article, il sera, en outre, adjugé des dommages et intérêts, s'il y a lieu.

Art. 20. — Si l'apprenti s'est engagé à donner un temps de travail dont la valeur excède le prix ordinaire des apprentissages, ce temps de travail peut être réduit ou le contrat résolu. Dans ce dernier cas, les indemnités ou restitutions sont réglées, s'il y a lieu, ainsi qu'il est dit article 16.

Art 21. — Si l'apprenti est une fille mineure, le contrat sera résilié de plein droit par la mort de l'épouse du maître.

TITRE II.

DES CONTESTATIONS.

Art. 22. — Les contestations qui pourraient s'élever entre les maîtres et les apprentis ou les garants de ceux-ci, relativement à l'exécution du contrat d'apprentissage, seront jugées par les conseils de prud'hommes, et, en l'absence d'un conseil de prud'hommes, par le juge de paix.

Art. 23. — Si l'apprenti est mineur ou émancipé, et s'il se trouve éloigné de ses père, mère, tuteur, ou le conseil de prud'hommes, ou le juge de paix, pourra désigner un citoyen domicilié qui remplacera l'administrateur légal.

TITRE III.

DES PÉNALITÉS.

Art. 24. — Toute personne qui contreviendra à l'article 3 du présent décret, sera poursuivie devant le tribunal de police correctionnelle et punie d'une amende de cent francs, à laquelle le tribunal pourra joindre un emprisonnement de huit à quinze jours. En cas de récidive, l'amende pourra être élevée jusqu'à mille francs, et l'emprisonnement jusqu'à deux mois.

Art. 25. — Les contraventions aux articles 4 et suivants, indépendamment de l'action en résiliation à laquelle elles donneront ouverture, seront poursuivies devant le tribunal de simple police.

Les délinquants, indépendamment d'une amende de 5 à 15 francs, pourront être punis de l'emprisonnement pendant un à cinq jours.

TITRE IV.

DE LA SURVEILLANCE.

Art. 26. — Des inspecteurs spéciaux seront chargés de constater les contraventions aux dispositions du présent décret et de saisir de leurs procès-verbaux les autorités compétentes.

Ils seront, en outre, chargés d'adresser des rapports mensuels sur le résultat de la surveillance qu'ils exerceront, tant aux conseils de prud'hommes, qu'aux autorités municipales.

Un règlement d'administration publique pourvoira à la création de ces inspecteurs et déterminera leurs attributions définitives.

II.

ASSEMBLÉE NATIONALE CONSTITUANTE.

EXTRAIT DES PROCÈS-VERBAUX (1) DES SÉANCES DU COMITÉ DU TRAVAIL (2).

DISCUSSION DE LA PROPOSITION DE LOI PEUPIN

RELATIVE À L'APPRENTISSAGE (3).

SÉANCE DU 9 OCTOBRE 1848.

PRÉSIDENCE DE M. PAULIN GILLON.

L'ordre du jour appelle la discussion de la proposition de M. Peupin sur l'apprentissage.

L'article 1er définit la nature et la forme du contrat d'apprentissage.

M. Astouin demande que le contrat ne puisse être formé que par conventions écrites.

Cet amendement est appuyé par MM. Doutre, Peupin et Wolowski, qui veut que les conventions passées entre le maître et les parents de l'apprenti soient toujours écrites afin que les contestations qui pourront s'élever entre eux au sujet de l'exécution du contrat puissent être promptement résolues.

L'amendement est combattu au contraire par MM. de Tillancourt, Engelhardt, Vergnes et Rondeau, qui font observer que le projet en discussion a pour but de remplacer le contrat quand il n'en aura pas été passé entre les intéressés, et que souvent il sera plus avantageux pour les apprentis, dont les parents auraient pu, pour un motif quelconque, consentir des conditions défavorables pour leurs enfants, d'être protégés seulement par le décret, plutôt que par un contrat, lequel entraînerait d'ailleurs des frais de passation devant notaire qui ne laisseraient pas que d'être assez considérables.

L'article 2 qui fixe à 1 franc le droit d'enregistrement est adopté sans discussion.

Il en est de même de l'article 3 relatif à la limitation d'âge pour les maîtres qui voudront recevoir des apprentis. Ils devront avoir 21 ans au moins.

L'article 4 relatif aux incapacités résultant des con-

---

(1) Voir pages 9, 20 et 64 du 2e cahier (manuscrit) des procès-verbaux du Comité du Travail, aux archives de la Chambre des députés.

(2) Le Comité du travail était ainsi composé : MM. Alcan (Michel), Astouin, Auberthier, Barrot (Ferdinand), De Beaumont (Gustave), Benoît, Bethmont, Bougueret, Boussingault, Beslay, Culmann, Carlos Forel, Chanay, Chevé, Considérant, Corbon, Coquerel, Couvreux, Dampierre, Doutre, Dubois (Amable), Demarest, Dufournel, Démesmay, Dollfus, Engelhardt, de Falloux, Ferrouillat, Fourneyron, Ferrand, Gillon (Paulin), Girerd, Giraudon, Greppo, Jeandeau, Jullien, Leblond, Lebreton (Th.), Lécuyer, Levet, Michot, Morin, de Mortemart, Normant, Pascal Duprat, Perdiguier (Agricol), Parrieu, Peupin, Regembal, Rondeau, Rouher, Roussel, Randouing, Renou de Ballon, Reybaud (Louis), Rouveure, Senard, Sevaistre, Simon (Jules), de Tillancourt, Tourret, Tamisier, Vesin, de Vogué, Vergnes, Waldeck-Rousseau, Wolowski; — les citoyens RONDEAU, *président;* DEMESMAY, *vice-président;* ASTOUIN et ALCAN, *secrétaires.*

(3) Voir ci-dessus, page 7.

damnations criminelles ou correctionnelles est ensuite adopté, ainsi que l'article 5 qui accorde aux maires, avec l'autorisation des préfets, de lever ces incapacités.

L'article 6 propose de décider qu'aucun enfant ne peut être mis en apprentissage s'il n'est âgé de dix ans au moins.

M. Astouin veut que les enfants puissent être admis à l'âge de huit ans.

M. Peupin lui répond que dans la pratique, l'âge moyen auquel commence l'apprentissage est de 13 ans.

M. Engelhardt ajoute qu'il importe que les enfants aient acquis une instruction primaire suffisante avant d'entrer en apprentissage.

M. Rouveure réplique que la gêne des parents ne permet pas le plus souvent de garder les enfants jusqu'à cet âge sans les occuper.

M. Jullien reproduit le même argument pratique que M. Peupin.

M. de Tillancourt ajoute qu'il ne faut pas permettre aux apprentis de s'occuper chez les maîtres d'autre chose que de la profession qu'ils apprennent, et qu'il en serait tout autrement si les enfants entraient trop jeunes chez ces derniers.

SÉANCE DU 11 OCTOBRE.

PRÉSIDENCE DE M. PAULIN GILLON.

L'ordre du jour appelle la continuation de la discussion sur l'article 6.

M. de Tillancourt fait observer que dans le contrat d'apprentissage le maître profite du travail de l'apprenti, mais comme ce travail, dans les premiers temps, est fort imparfait, cette condition n'est réellement un avantage que lorsque l'apprenti est suffisamment instruit. Jusque là, s'il observe rigoureusement les conditions du contrat, le maître perd, tandis que celui qui est moins scrupuleux emploie son apprenti à faire des commissions et aux occupations du ménage, à des choses, enfin, tout à fait étrangères à la profession. Il ajoute qu'il faut sauvegarder les enfants de la cupidité mal raisonnée de certains parents, qui ne les mettent en apprentissage de si bonne heure que pour se débarrasser d'une charge. Il faut donc, pour tous ces motifs, mettre une règle fixe qui obvie à tous les inconvénients signalés.

M. Astouin reproduit l'opinion qu'il avait émise avant-hier tendant à étendre la limite d'âge.

M. Jullien répond que les enfants, dans la plupart des professions, ne sont pas assez forts pour entrer avec profit en apprentissage avant l'âge de douze ans. Aussi, au-dessous de cet âge, les enfants apprennent fort peu, les patrons les retiennent plus longtemps que d'ordinaire, ou bien trop jeunes et incapables, ils ne peuvent à la fin de leur contrat être employés comme ouvriers, et ils sont obligés de faire chez un nouveau patron comme une sorte de nouvel apprentissage.

M. Rondeau réplique qu'il faut se fier à l'intérêt privé pour le placement des apprentis. Il cite l'exemple de plusieurs professions telles que la bimbeloterie, les jouets d'enfants, où l'on reçoit les enfants à dix ans.

M. Peupin, reproduit les arguments déjà présentés par MM. de Tillancourt et Jullien. Il insiste pour la fixation à douze ans.

L'article 6, avec cette limite d'âge, est adoptée.

L'article 7 est relatif au nombre d'apprentis qu'un maître peut s'attacher. Ce nombre est déterminé en raison des ouvriers qu'il occupe et dans la proportion de trois ouvriers pour un apprenti. Cette disposition qui a pour but de rendre possible au maître de donner réellement à ses apprentis les notions de son état a été adopté après quelques explications échangées entre M. de Tillancourt et M. Peupin.

L'article 8 tendant à assurer à l'apprenti les bons traitements de son maître, et à interdire à celui-ci de l'employer à d'autres travaux que ceux qui sont indispensables à la connaissance de la profession qu'il lui enseigne, est adopté après les explications de M. Parrieu, rapporteur, en réponse aux réclamations de M. Peupin, qui aurait voulu que l'on inscrivît positivement dans l'article la défense d'employer l'apprenti aux travaux de l'homme de peine, aux courses et aux commissions.

L'article 9 est relatif à la durée des heures de travail de l'apprenti.

M. Jullien veut que l'apprenti entre à l'atelier et en sorte avec l'ouvrier.

MM. Rouveure et Rondeau appuient le préopinant, et font observer que l'on ne peut fixer une autre durée de travail pour l'apprenti que pour l'ouvrier, attendu que le premier est le plus souvent l'auxiliaire du second et qu'ils doivent par conséquent travailler aux mêmes heures.

M. Peupin et M. Parieu maintiennent la rédaction

du projet qui limite à dix heures la durée du travail quotidien des apprentis âgés de moins de seize ans.

L'amendement de M. Jullien est adopté.

SÉANCE DU 12 OCTOBRE.

Présidence de M. Rondeau.

La fin de l'article 9 qui dispense les apprentis de tout travail les dimanches et jours de fête légale, est adoptée, ainsi que l'ensemble de l'article.

L'article 10 interdit d'imposer aucun travail de nuit aux apprentis.

M. Rouveure s'oppose à cette interdiction absolue et propose de faire payer le travail de nuit comme travail supplémentaire, lorsque les apprentis auront dépassé l'âge de seize ans. L'interdiction ne s'appliquerait qu'aux enfants au-dessous de cet âge.

M. Gillon demande le maintien de l'article pour les mêmes motifs qui ont fait adopter une disposition semblable dans le projet de décret sur le travail des enfants dans les manufactures, motifs qui ont pour effet de garantir la santé des enfants et des adolescents.

Le 2e paragraphe, qui a pour objet de déterminer ce qu'on doit entendre par travail de nuit, est suspendu pour être mis en rapport avec l'article qui traite le même sujet dans le projet précité sur le travail des enfants dans les manufactures.

L'article 11 est relatif à la surveillance du maître sur la conduite de l'apprenti; au devoir qui lui est imposé de faciliter à celui-ci la fréquentation des écoles.

M. Rouveure demande la suppression de l'article.

M. Dubois veut, au contraire, que le patron soit tenu de faire suivre les cours industriels à ses apprentis, en ce qui concerne leur profession.

M. Gillon soutient la rédaction de l'article qui laisse la fréquentation des écoles facultative pour l'apprenti. Il faut, selon lui, que les heures des cours soient pris sur celles du travail, parce que ce serait imposer à un enfant une fatigue trop grande que de l'obliger à faire travailler son intelligence pendant un temps plus ou moins long après qu'il a travaillé de la main pendant douze heures.

M. Parrieu répond que les cours seront plutôt un délassement qu'une fatigue; il demande qu'on ajoute que ces cours d'études seront fréquentés sans préjudice des heures de travail.

L'article 11 est adopté avec cette addition.

L'article 12 établit l'obligation pour le maître d'enseigner à l'apprenti sa profession dans son entier, et porte contre lui des dommages-intérêts quand l'enfant, après l'apprentissage, n'est pas capable de faire un bon ouvrier.

M. Rouveure trouve l'obligation trop absolue. Selon lui, elle porte atteinte à la liberté de l'industrie et serait d'une application impossible. La deuxième disposition serait, en outre, une source inépuisable de procès entre les patrons et les parents des apprentis.

M. Jeandeau appuie le préopinant.

MM. Jullien et de Tillancourt le combattent. Il faut que l'apprenti apprenne sa profession dans son entier, et pour cela il faut une sanction pénale.

M. Dubois propose de déclarer le patron passible de dommages-intérêts, lorsqu'il n'aura pas demandé la résiliation du contrat pour cause d'incapacité de l'apprenti.

M. Parieu fait observer qu'il est nécessaire qu'il y ait un moyen de s'assurer que le patron a fourni à l'apprenti l'instruction entière de sa profession; il admet toutefois la suppression du 2e paragraphe de l'article et la transposition de la pénalité au premier.

Avec cet amendement la peine s'appliquera au maître qui n'aura pas enseigné à l'apprenti tout ce qui fait l'objet du contrat qui le lie.

L'article 12, ainsi amendé, est adopté.

SÉANCE DU 13 OCTOBRE.

Présidence de M. Rondeau.

L'ordre du jour appelle la continuation de la discussion de la proposition de M. Peupin sur l'apprentissage.

L'article 13 est relatif aux devoirs de l'apprenti envers son maître. La rédaction de l'article propose d'imposer à l'apprenti l'obligation de remplacer, après la fin de l'apprentissage, le temps qu'il n'a pu employer par suite d'absence ou de maladie prolongées au delà d'une durée totale de 8 jours.

M. Jeandeau pense qu'une absence de 8 jours est trop peu importante pour qu'on doive en tenir compte;

il demande qu'on fasse disparaître de l'article toute fixation.

M. Gillon appuie le préopinant. Selon lui, il faut laisser au tribunal des prud'hommes l'appréciation de l'importance de l'absence ou de la maladie.

L'amendement de M. Jeandeau est adopté.

L'article 13 est ensuite voté.

L'article 14 rend passible de dommages-intérêts le maître qui aurait occupé sciemment un apprenti avant que celui-ci ait rempli les conditions d'un contrat d'apprentissage antérieur.

M. Rouveure veut que pour obliger réellement l'apprenti à finir son apprentissage chez le même maître, il faut que le nouveau patron soit tenu de payer, outre l'indemnité due à l'ancien patron, les avances que celui-ci aurait pu faire à l'apprenti.

M. Parieu fait observer que les apprentis n'ont pas de livret, et que d'ailleurs le patron qui prête à un apprenti mineur le fait à ses risques et périls, et ne saurait faire porter sur le livret les sommes ainsi prêtées.

M. Peupin ajoute qu'il ne faut pas confondre l'apprenti avec le petit ouvrier qui se trouve dans des conditions toutes différentes. Ce qu'on a voulu éviter par l'article 14, c'est le détournement des apprentis. La peine des dommages-intérêts contre le maître qui enlève un apprenti à un autre est suffisante pour garantir ce résultat.

L'article 14 est mis aux voix et adopté.

SÉANCE DU 20 OCTOBRE.

PRÉSIDENCE DE M. RONDEAU.

. . . .

L'ordre du jour appelle la continuation de la discussion de la proposition de M. Peupin sur l'apprentissage.

L'article 15 énumère les cas qui donneront lieu à la résolution du contrat.

Parmi ces cas se trouve celui où le maître aurait été condamné pour contravention aux lois sur les brevets d'invention, les modèles ou dessins de fabrique ou de commerce. M. Waldeck-Rousseau demande la suppression de cette partie de l'article 15 qui, selon lui, rendrait les occasions de procès très nombreuses.

M. Girerd demande que l'on divise l'article en deux parties, l'une relative aux conditions absolues et l'autre aux conditions facultatives.

M. Jullien appuie la proposition de M. Waldeck-Rousseau, qui est adoptée par le Comité.

L'article 15 est, enfin, adopté par le Comité avec l'adjonction d'un paragraphe additionnel ayant pour effet d'ajouter aux cas de résolution du contrat l'incapacité physique ou intellectuelle de l'apprenti.

Les articles 16 et 17 sont adoptés sans discussion. Le dernier est relatif au jugement des contestations entre les maîtres et les apprentis qui est renvoyé aux conseils de prud'hommes et, à défaut, aux juges de paix.

L'article 18 est rejeté sur la proposition de M. Waldeck-Rousseau.

Les articles 19 et 20 qui déterminent les pénalités sont adoptés. Sur la proposition de M. Waldeck-Rousseau, l'article 463 du Code pénal sera toujours applicable dans le cas de condamnation.

Les articles 22 et 23 relatifs aux dispositions particulières sont votés sans discussion. L'ensemble de la proposition est ensuite mis aux voix et adopté.

SÉANCE DU 17 JANVIER 1849

PRÉSIDENCE DE M. RONDEAU.

L'ordre du jour appelle la revision du projet relatif à l'apprentissage déjà adopté par le Comité au mois d'octobre dernier.

Les six premiers articles sont adoptés sans autre modification que quelques changements de rédaction.

L'article 7, qui a pour but de régler le nombre d'apprentis que peut s'attacher un maître, est l'objet d'un amendement de M. Jandeau, qui établit une exception en faveur des industries agricole et horticole.

Cet amendement est admis.

On modifie ensuite la proportion entre le nombre des ouvriers et le nombre des apprentis. Le nombre des ouvriers qui, dans le projet, devait être triple de celui des apprentis est réduit au double.

A l'article 11, relatif à la surveillance du maître sur l'apprenti, MM. Jullien et Jeandeau proposent de supprimer la faculté de la fréquentation des écoles primaires par les apprentis. Les écoles primaires n'ouvrant que pendant le jour, autoriser légalement les apprentis à s'y rendre, ce serait apporter le trouble dans le tra-

vail. D'ailleurs l'âge de 12 ans étant exigé pour entrer en apprentissage, la faculté de fréquenter l'école primaire serait sans objet pour la plupart des enfants qui ont d'ordinaire terminé à cet âge leurs cours d'études primaires. Quant à ceux qui seraient moins avancés, c'est aux parents à leur en assurer la possibilité par une convention particulière avec le patron.

La suppression demandée est adoptée.

Quant aux cours d'études industrielles, il importe également, pour éviter toute difficulté entre le maître et l'apprenti, que la faculté de les fréquenter soit restreinte aux cours du soir. C'est ce qui est adopté.

L'article 15 plaçait au nombre des cas de résolution du contrat d'apprentissage pour les filles mineures, outre le cas du décès de l'épouse du maître, la mort de toute femme de sa famille qui habitait avec lui et dirigeait sa maison à l'époque du contrat.

Cette dernière disposition est supprimée.

Le dernier paragraphe de l'article 15 formera un article distinct et prendra le n° 17.

L'article 18 relatif au livret de l'apprenti décidait que l'un des doubles de ce livret serait conservé par le maître et l'autre par l'apprenti. Il est arrêté par amendement que si l'apprenti est âgé de moins de 16 ans, le livret de celui-ci sera remis aux parents ou au tuteur et, dans le cas d'éloignement de ces derniers, au maire.

Le 3e paragraphe de l'article 23 est supprimé pour être confondu avec le dernier paragraphe de l'article 22, et former un article distinct sous le n° 24 ainsi conçu : « En cas de circonstances atténuantes, l'article 463 du « Code pénal pourra être toujours appliqué. »

L'ensemble du projet est ensuite mis aux voix et adopté.

M. de Parieu donne immédiatement après lecture de son rapport, qui est également adopté par le Comité.

III.

ASSEMBLÉE NATIONALE.

SÉANCE DU LUNDI 12 FÉVRIER 1849.

RAPPORT

DÉPOSÉ (A) PAR M. F. E. PARIEU,

au nom du Comité du travail, sur la proposition de M. Peupin, relativement à la législation de l'apprentissage (B).

Citoyens représentants, le principe général de la liberté des conventions, qui domine le droit moderne, n'a pas dispensé le législateur de tracer à chaque contrat des règles particulières, soit pour en définir la nature, soit pour protéger contre leurs propres entraînements les parties qui le forment, soit enfin pour obvier, par une interprétation légale, aux litiges qui pourraient s'élever entre les contractants, sur leurs intentions respectives.

L'utilité de ces diverses règles, relativement à chaque contrat, est d'autant plus grande que ce contrat est plus

(A) Dépôt du rapport, *Moniteur universel* du 13 février 1849, page 474.

(B) Texte du rapport, *Moniteur universel* du 20 février 1849, page 567.

usuel et qu'il intervient entre personnes moins capables de stipuler avec précaution les conventions qui les intéressent.

Le contrat d'apprentissage est certainement, à ce titre, l'un des plus dignes de l'attention du législateur. Il introduit périodiquement dans l'industrie nationale des générations nombreuses, sortant de cette situation sociale où l'insouciante ignorance est la compagne trop fréquente de la misère. Au rapport des hommes d'expérience, il donne lieu, à lui seul, au plus grand nombre des difficultés qui naissent à l'occasion du travail (1). Néanmoins, tandis que divers contrats peu usuels occupent dans notre Code civil une place étendue, trois articles de la loi du 22 germinal an XI (2) constituent à eux seuls toute la législation d'un contrat, presque aussi dédaigné d'ailleurs par la science des jurisconsultes que par la préoccupation des législateurs.

Un règlement incomplet (2) des cas de résolution de contrat, quelques dispositions destinées à sauvegarder, soit l'obligation pour le maître de rendre l'apprenti à sa liberté après l'exécution de ses engagements, soit la dette de travail de l'apprenti à l'égard du maître, telles sont les bases étroites et insuffisantes de la législation actuelle sur cette matière.

Ces prescriptions offrent quelques garanties *a posteriori* pour l'exécution loyale du contrat, et protègent surtout d'une manière jalouse la liberté de l'apprenti contre les empiétements du maître; mais, à l'exception de la disposition qui permet de réduire la durée excessive de l'engagement destiné à tenir lieu au maître de rétribution pécuniaire, elles n'offrent rien qui protège dans les stipulations et les conditions mêmes du contrat les intérêts de la classe des apprentis.

Notre ancienne législation contenait, au contraire, une réglementation aussi soigneuse que variée du contrat d'apprentissage.

Ce contrat obligatoire (3) pour arriver à toute profession industrielle (4) était rédigé par acte devant notaire, auquel intervenaient assez souvent les chefs de la communauté à laquelle se destinait l'apprenti (5).

Le règlement de 1782 déclara cependant les brevets d'apprentissage sous seing privé valables, à charge d'enregistrement par les syndics et adjoints sur un registre à ce destiné (6).

Le législateur s'était préoccupé avec soin de la limitation du nombre des apprentis d'un même maître.

Une ordonnance du 12 février 1553 rappelait des règlements anciens qui avaient interdit aux maîtres et artisans de la capitale d'élever à la fois plus d'un apprenti, et ne leur permettait d'en avoir un second qu'à la condition expresse, de le prendre à l'hôpital de la Trinité, institué pour retirer, nourrir et alimenter les pauvres enfants mendiants de Paris (7).

Depuis cette époque jusqu'en 1791, ou tout au moins jusqu'à la révolution produite dans la législation industrielle de 1776 à 1782, on voit cette limitation subsister (8), soit d'une manière absolue, soit avec des exceptions restreintes et des modifications temporaires (9).

---

(1) Mollot. — Le *Contrat d'apprentissage expliqué aux maîtres et aux apprentis*, page 11.

(2) Loi du 22 germinal an XI. — Voir ci-dessus, page 6, en note.

(3) Le fils, qui était demeuré dans la maison de son père ou de sa mère, faisant profession de la même marchandise jusqu'à dix-sept ans accomplis, était cependant réputé avoir fait apprentissage. (Ord. de 1675, titre Ier, art. 1er.)

(4) M. Laparelle a proposé de réorganiser l'apprentissage sur une base analogue. (Voir art. 11 à 14 de son *Projet de règlement disciplinaire*.)

(5) Laparelle, *Plan d'une réorganisation disciplinaire des classes industrielles*, chapitre 1er.

(6) *Ibid*, Chap. II.

(7) *Recueil des anciennes lois françaises*, par Isambert. On trouve cependant dans le même *recueil* une ordonnance du roi Jean, du 30 janvier 1350, qui permet à tous les laboureurs et ouvriers d'avoir un nombre illimité d'apprentis.
La limitation du nombre des apprentis est plusieurs fois consacrée dans le *Livre des métiers*, d'Etienne Boileau, ouvrage très curieux du XIIIe siècle.

(8) Laparelle, chap. I et II.

(9) *Encyclopédie du droit*, de Séhire et Carteret (Vo *Apprenti*).
On lit dans les *Statuts de la communauté des chapeliers de Paris, de* 1658, réimprimés en 1703, un article second ainsi conçu : « Suivant le cinquième article desdites ordonnances du mois de mai 1578, nonobstant le sixième article de celles du mois de mai 1612, les maistres dudit art ne pourront prendre qu'un apprenti pour le temps desdites cinq années, ainsi qu'il est cidessus prescrit. Et toutefois, après qu'il y aura quatre desdites années expirées, il sera en la faculté d'en prendre un autre pour pareil temps de cinq années.

Une limite inférieure, quelquefois aussi une limite supérieure, étaient déterminées pour le commencement et la durée de l'apprentissage relatif à chaque profession. Dans l'orfèvrerie, par exemple, le temps de l'apprentissage était de huit années; on ne pouvait être reçu apprenti avant 10 ans et passé 16 ans (1).

Les obligations réciproques de l'apprenti et du maître étaient protégées aussi par des garanties exceptionnelles.

« L'apprenti une fois entré chez son maître ne pouvait s'en absenter à peine, pour la première fois, de doubler le temps de son absence, et pour la deuxième d'être déchu de son apprentissage (2) ».

Le contrat était dissous par la mort de l'une ou l'autre des parties; toutefois la veuve du maître avait le droit de continuer l'apprenti (3).

Toute cette législation, surtout en ce qui concerne l'obligation et la durée normale de l'apprentissage, était empreinte de l'esprit de réglementation exclusive qui caractérisait le régime industriel de cette époque et dont on retrouve les traces dans plusieurs parties de l'Europe (4).

Cette organisation, brisée sans doute à jamais dans sa partie *privilégiaire* (5) ne recelait-elle aucun avantage dans les dispositions dont elle protégeait l'enseignement industriel, et ne peut-on y trouver rien d'instructif pour notre époque?

Les efforts de la science et du Gouvernement pour rechercher depuis longtemps quelques principes d'amélioration et de reconstruction législative applicables à notre régime industriel tendent à démontrer le contraire.

L'organisation des tribunaux de prud'hommes, la législation des *livrets d'ouvrier* ont préoccupé, à diverses époques, nos pouvoirs publics.

Le sort des enfants occupés dans les manufactures a été réglé depuis huit ans par des dispositions protectrices (6).

Celui des apprentis plus nombreux, placés dans des ateliers occupant moins de 20 ouvriers, a frappé moins fortement l'attention de nos législateurs, et il reste abandonné à la prévoyance souvent incomplète des conventions qui les ont confiés à leurs maîtres.

Le Ministre de l'agriculture et du commerce sentit toutefois, en 1845, la nécessité de combler cette lacune de notre législation (7), et un projet de dispositions relatives à l'apprentissage fut soumis, à cette époque, aux Conseils généraux des manufactures et du commerce (8).

La pensée de cette amélioration, on pourrait dire de cette création législative, entretenue depuis par les travaux consciencieux de M. Mollot (9), a été reprise par M. Peupin, dont la proposition, déposée le 9 août 1848 (A), sur le bureau de l'Assemblée nationale, renferme plus d'un emprunt intelligent fait au projet ministériel de 1845.

Le Comité du travail a examiné la proposition de notre honorable collègue avec tout le soin dont elle était digne. Il a compris que c'était une noble tâche pour le législateur de s'occuper avec sollicitude de ces nombreux apprentis, la plupart sortis à peine de l'enfance, et que la pauvreté de leurs familles, comme les nécessités de leur avenir, obligent de s'éloigner de leurs foyers au moment le plus critique de leur vie.

---

(1) Lafarelle, chap. I et II. — *Encyclopédie* (de d'Alembert), (V° *Obligé*, V° *Orfèvre*), etc.

(2) *Encyclopédie du droit*, V° *Apprenti*.

(3) Lafarelle, chap. Ier.

(4) Voir la note à la fin du rapport, *passim*. (*Moniteur universel* du 20 février 1849.)

(5) Les privilèges de corporation s'étaient mêlés à ceux de naissance. La faculté de l'apprentissage fut réservée longtemps aux seuls enfants issus de légitimes mariages.

(6) Loi du 22 mars 1841.

(7) M. Carnot, dans une lettre adressée à M. le Ministre du commerce en 1840, sur la législation qui règle dans quelques États de l'Allemagne les conditions du travail des jeunes ouvriers, indiquait l'utilité de codifier l'apprentissage professionnel, page 44.

(8) *L'analyse des procès-verbaux des Conseils généraux* (1845-1846) contient l'expression de leurs délibérations sur ce sujet, tome II, page 266. (Voir dans le présent volume, page 305.)

(9) *Le contrat d'apprentissage expliqué aux maîtres et aux apprentis*, par M. Mollot, avocat à la Cour d'appel de Paris.

(A) Voir le texte de cette proposition ci-dessus, page 7.

Si le Comité du travail a été constitué par l'Assemblée nationale pour étudier les questions qui concernent le sort des travailleurs, y avait-il rien de plus intéressant pour lui que l'avenir de ces jeunes générations, souvent privées des secours de la fortune, des soins matériels et moraux de leurs familles et jetées, comme par la conscription du travail, au milieu des fatigues et des corruptions de l'industrie des villes (1)?

Toutefois, autant le sujet est grave, autant il a paru à votre Comité semé de difficultés nombreuses. Ces obstacles, dont le plus grand, sans doute, est la nécessité d'une conciliation délicate entre le principe de la protection et celui de la liberté, n'ont pas moins contribué que les incidents politiques qui vous ont préoccupés si souvent, à retarder la conclusion de l'examen auquel nous nous sommes livrés. Je viens enfin vous en rendre compte et vous exposer succinctement les motifs qui ont porté votre Comité du travail à adopter la plupart des dispositions du projet de M. Peupin, à en rejeter quelques-unes et à apporter aussi quelques développements au projet soumis à son examen.

Nous avons adopté sans difficulté et presque sans modification la définition du contrat d'apprentissage proposée par M. Peupin.

Les mots *sous des conditions,* qui y sont inscrits, ont été trouvés, par plusieurs d'entre nous, d'une signification un peu vague. Mais il est évident qu'ils comprennent généralement tout ce qui concerne l'habitation, la nourriture de l'apprenti, la somme d'argent qu'il peut s'être engagé à payer, etc. Nous avons donc cru devoir les maintenir.

La première question qui présentait l'objet d'une controverse sérieuse dans l'examen du projet de M. Peupin, était celle relative à la preuve du contrat.

Le projet ministériel de 1845, à la disposition duquel M. Mollot s'est rangé dans des observations imprimées qui nous ont été adressées, exigeait la rédaction du contrat par écrit, contrairement à ce qui est actuellement admis par l'usage et suivant le droit commun.

Divers motifs ont porté quelques membres du Comité à demander un amendement en ce sens au projet de M. Peupin.

On a insisté notamment sur les avantages d'une disposition qui préviendrait les procès pouvant résulter du désaccord des parties relativement aux conditions d'un contrat d'apprentissage, verbalement consenti. On motivait encore cette exception au droit commun, en invoquant le désir de protéger spécialement la faiblesse de l'apprenti contre l'influence du maître qu'on suppose pouvoir abuser d'une convention vraiment verbale, comme d'une rédaction opérée sans formalités ni garanties.

La majorité du Comité a pensé que cette considération, quoique grave, ne pouvait l'emporter sur l'avantage de faciliter la libre formation d'un contrat aussi populaire que celui de l'apprentissage, et pour lequel, d'ailleurs, la nécessité d'une convention écrite se transformerait souvent, vu l'inexpérience des parties contractantes, en intervention forcée et coûteuse d'un notaire.

On a essayé, il est vrai, de remédier à cette difficulté en proposant d'autoriser la réception du contrat par les maires des localités (2). Mais la majorité de votre Comité a pensé qu'une mesure qui transférerait aux maires, dans certains cas, des attributions notariales, ne serait point sans inconvénient sérieux sous le rapport de la bonne rédaction des contrats.

Elle a donc pensé qu'il y avait lieu de maintenir le droit commun, et dans une loi qui doit être à la portée de tous, elle n'a pas craint de le consacrer d'une manière expresse et formelle.

Les *incapacités* et *limitations* proposées par M. Peupin, relativement à la formation du contrat d'apprentissage, constituent la partie la plus importante, la plus neuve et la plus délicate du projet de décret. Elles renferment les bases organiques d'une institution industrielle abandonnée actuellement à son développement naturel et libre.

Ces *incapacités* et *limitations* se rattachent à l'âge des apprentis et des maîtres, au nombre des apprentis, aux conditions de moralité exigées des maîtres.

L'empressement des familles ouvrières à se décharger du soin de leurs enfants les porte souvent à une facilité excessive pour le choix des maîtres auxquels elles confient des apprentis trop jeunes pour retirer un profit sérieux de leur position, et exposés cependant à

(1) On peut consulter sur ce point, avec quelque réserve toutefois, la première partie du *Mémoire sur l'apprentissage,* par M. C. Fichet.

(2) Vote du Conseil général des manufactures. Observations imprimées de M. Mollot. (Voir p. 309, *in fine.*)

mille périls qui ne menacent pas moins leur développement physique que leur perfectionnement moral.

Assurer l'enseignement industriel aux apprentis dans les conditions les plus profitables sous tous les rapports, tel est le but des diverses restrictions proposées dans le projet de M. Peupin, comme dans le travail préparatoire de 1845.

Presque toutes celles qui tiennent à l'âge et à la moralité des maîtres n'ont point été et ne pouvaient être sérieusement contestées.

« L'éducation de l'apprenti, a-t-on dit avec raison, n'est pas purement matérielle, elle est encore morale avant tout. L'obligation du maître ne se borne point à exercer l'œil et les bras de l'apprenti, comme on fera d'une machine intelligente; elle consiste essentiellement à former son caractère et son cœur. Elle crée une sorte de tutelle pour l'enfant (1). »

La minorité, les condamnations qui entachent profondément la moralité sont évidemment des motifs d'exclusion relativement à une mission aussi élevée et d'une portée morale aussi évidente. La condamnation pour banqueroute *simple*, comprise implicitement dans l'énumération de M. Peupin, nous a paru toutefois devoir en être retranchée, car elle n'est souvent que la conséquence de la négligence et de l'ignorance.

La limitation du nombre des apprentis d'un même maître est aussi une condition nécessaire d'un avancement sérieux et profitable, et le Comité a pensé qu'elle devait être légalement consacrée.

Le profit de tout enseignement est ordinairement en raison inverse du nombre de ceux qui doivent en profiter. Les apprentis, quand leur nombre excède certaines limites, sont d'ailleurs trop souvent exploités par les maîtres auxquels ils fournissent un travail sans salaire.

Toutefois cette restriction a soulevé parmi nous des controverses sérieuses et d'une solution éminemment délicate. On est convaincu de cette difficulté extrême de la question en voyant quelles solutions diverses elle a reçues ou reçoit encore dans les diverses parties de l'Europe (2). Ici la limitation du nombre des apprentis est consacrée par la loi; là elle est abandonnée au pouvoir discrétionnaire de l'administration; ailleurs, enfin, règne d'une manière absolue le principe de la liberté. C'est à ce dernier parti qu'a cru devoir se tenir, dans le Comité, une minorité dont votre rapporteur faisait partie.

Elle a objecté, contre la proposition de M. Peupin, que la limitation du nombre des apprentis, mesure très grave, sur laquelle le projet ministériel de 1845 gardait le silence, avait le double inconvénient d'arrêter les progrès profitables de l'enseignement des maîtres, d'entraver leur émulation et d'être aussi quelquefois gênante pour les apprentis eux-mêmes, en restreignant la liberté de leur choix.

La majorité du Comité, préoccupée avant tout du désir d'assurer l'utilité de l'enseignement industriel, a cru devoir adopter le principe de la restriction proposée par M. Peupin, et que vous aurez définitivement à juger.

Quoique l'enseignement doive être partout fourni directement par le maître, comme les principaux ouvriers peuvent cependant suppléer celui-ci dans une certaine mesure, nous avons, du reste, admis l'accroissement du nombre des apprentis dans la proportion de moitié, par rapport à celui des ouvriers, au lieu de la proportion du tiers proposée par M. Peupin.

Vous approuverez, nous l'espérons, l'exception que nous avons établie à cette limitation de nombre pour l'industrie horticole, dont les procédés sont simples, et qui s'apprend non moins par les leçons de la nature que par les enseignements de l'homme.

La condition proposée par M. Peupin, relativement à l'âge des apprentis, a trouvé dans le Comité du travail des opinions très divergentes. La minorité a pensé que le discernement de l'âge convenable, pour le début de l'apprentissage, devait être laissé, jusqu'à un certain point, à l'appréciation des familles. Sans doute, on l'a reconnu, elles peuvent user de ce droit sans une intelligence et une précaution suffisantes; mais, le plus souvent, la mise en apprentissage précoce provient du besoin des parents et de leur empressement à s'exonérer des frais de nourriture et d'éducation de leurs enfants. Dans ces termes, l'apprentissage précoce est presque

(1) Mollot, page 12. *Contrat d'apprentissage.*

(2) Tomlime (V° *Apprentice*) cite diverses lois anglaises qui ont limité le nombre des apprentis; un statut d'Élisabeth, qui a ordonné aux tisserands, tailleurs, cordonniers, etc., de ne prendre trois apprentis qu'en ayant un ouvrier avec eux, et d'avoir un ouvrier de plus, pour chaque apprenti au delà de ce nombre; un statut de Jacques I[er] qui ne permet pas aux chapeliers et feutriers d'excéder le nombre de deux apprentis, etc.

une location nécessaire des services de l'enfant. Or, le législateur ne doit-il pas respecter des exigences qu'il est hors de son pouvoir de soulager? Le contrat que l'on veut interdire ne pourra-t-il d'ailleurs revêtir des déguisements qui laisseront subsister ces inconvénients en le dérobant aux prescriptions bienveillantes du législateur? Enfin, ne faut-il pas tenir compte tout à la fois de certaines natures d'industrie dans lesquelles l'enfant peut s'instruire et se former plus hâtivement que dans d'autres, et des différences de climats qui, dans l'étendue de la France, attribuent aux enfants de dix ans dans le midi, par exemple, autant de développement qu'aux enfants de 12 ans dans le nord? On a donc soutenu qu'en cette matière la règle devait être assez large pour embrasser la presque universalité des convenances spéciales avec lesquelles elle doit concourir, et on a reproché sous ce rapport trop de rigidité au projet de M. Peupin.

La majorité de votre Comité n'a pas cru devoir céder à ces objections. Elle a jugé indispensable de mettre fin à un abus qui jette de la famille dans l'atelier des apprentis trop jeunes pour profiter de l'enseignement auquel ils sont appelés. Elle a remarqué d'ailleurs une différence profonde entre le louage d'ouvrage, qui a lieu ordinairement pour un temps périodique assez court, et l'apprentissage qui comporte essentiellement l'engagement à long terme (1), et qui entraîne ordinairement avec lui le déplacement d'habitation de l'enfant. Elle a pensé qu'il serait impossible de confondre l'un avec l'autre, et qu'il fallait, dans l'intérêt de la famille et de l'apprenti, interdire le second de ces contrats jusqu'au moment où l'enfant était réellement en état d'en profiter.

La majorité de votre Comité a même rejeté deux amendements présentés par une minorité dont nous faisions partie, et qui tendaient à fixer soit à dix ans, conformément au projet ministériel de 1845, soit à onze ans, conformément à d'autres autorités (2), le minimum d'âge pour les apprentis. Elle a été ainsi conduite à adopter, suivant le projet de M. Peupin, le minimum de douze ans.

Non seulement cet âge lui a paru nécessaire pour le développement intellectuel et physique de l'apprenti : elle a pensé, en outre, qu'il correspondait avantageusement à l'achèvement habituel de son éducation primaire et religieuse, et qu'il lui permettait de choisir avec discernement une profession à l'égard de laquelle il n'aurait pu avant cet âge fixer avec quelque discernement sa vocation. M. Mollot, qui a adopté, dans les observations qui nous ont été distribuées, le minimum de douze ans, a du reste fort bien expliqué comment une pareille clause relative à l'apprentissage pourrait se concilier avec la loi qui permet le travail dans les manufactures aux enfants âgés seulement de huit ans. Ici, en effet, l'intervention de l'enfant est le plus souvent tout à fait mécanique, et de plus, la brièveté de l'engagement ne permet pas de craindre au même degré que dans l'apprentissage l'épuisement successif des forces de l'enfant.

Vous aurez à examiner si la règle d'un minimum quelconque ne devrait pas subir d'exception dans certains cas, et notamment en faveur des enfants orphelins.

Nous avons cru devoir ajouter au projet de M. Peupin une disposition facilitant la production de l'acte de naissance nécessaire pour justifier auprès du maître l'accomplissement du minimum d'âge proposé.

La section du même projet relative aux devoirs des maîtres et des apprentis n'a donné lieu qu'à un petit nombre de difficultés dans votre Comité.

Ce que nous avons déjà dit du caractère tutélaire de l'apprentissage explique suffisamment la prohibition de tous mauvais traitements de la part du maître à l'égard de ses apprentis. Nous avons laissé aux lois de l'Allemagne l'extension du droit de *correction paternelle* qu'elles consacrent naïvement au profit des maîtres.

La nécessité d'un enseignement sérieux, but unique du contrat, ne permet pas non plus au maître de détourner les travaux de l'apprenti vers ses ouvrages pénibles qui le fatiguent ou l'abrutissent sans profit. C'est une déviation du contrat trop commune pour n'être pas prohibée (3). Nous avons cru, toutefois, devoir établir

(1) La durée moyenne des apprentissages est de quatre ans en France et de sept ans en Angleterre.

(2) Mollot, p. 95. Vote du Conseil des manufactures, 1845-1846. — (Voir dans le présent volume, page 311.)
D'après un statut anglais de 1846, les enfants pauvres des paroisses peuvent être mis en apprentissage après neuf ans accomplis.

(3) En Allemagne divers règlements précisent les genres d'occupations auxquelles il est interdit d'employer des apprentis ; cette interdiction est sanctionnée par la menace, pour les maîtres, de se voir enlever leurs apprentis avec défense de les remplacer. (Carnot, *lettre citée*, p. 32.)

cette interdiction dans les termes plus généraux et plus législatifs que ceux renfermés dans l'énumération de M. Peupin.

Une question assez délicate s'élevait au sujet de l'obligation de travail imposée à l'apprenti. M. Peupin indiquait dans sa proposition un maximum de dix heures de travail par jour pour les apprentis âgés de moins de 16 ans.

Le comité n'a pas pensé qu'il existât des inconvénients sérieux dans l'état des choses actuel, suivant lequel l'apprenti est le compagnon à peu près constant du travail du maître. Il n'a pas cru devoir apporter, sous ce rapport, de perturbations dans les habitudes des ateliers, et il a regardé la prévoyance des parents et l'obligation par le maître de traiter les apprentis en bon père de famille, comme une garantie suffisante contre l'abus qui pourrait être fait exceptionnellement des forces de l'enfant. Il a enfin remarqué que le Conseil général des manufactures avait, en 1845-1846, adopté sans contestation la durée de douze heures de travail pour tous les apprentis mineurs (A), et il vous propose de consacrer cette fixation, qui concorde parfaitement avec la disposition de l'article 2 de la loi du 22 mars 1841 pour le travail des enfants de 12 à 16 ans dans les manufactures.

Nous avons voulu prohiber, du reste, comme M. Peupin, tout travail des apprentis mineurs durant la nuit, et consacrer à leur égard le repos des jours fériés.

M. Peupin annonçait dans son article 9, l'obligation formelle par le maître de laisser fréquenter les écoles primaires et les cours d'études industrielles par l'apprenti. Entendait-il par cette clause constituer au profit de l'apprenti un droit formel et illimité qui dérogeât à sa dette quotidienne de travail? Voulait-il, au contraire, n'accorder qu'une faculté subordonnée à l'accomplissement complet de cette dernière obligation? Le texte de sa proposition ne laissait guère place qu'à la première interprétation.

Le Comité a rendu hommage aux motifs qui ont inspiré la proposition de l'honorable M. Peupin; mais il a pensé qu'il y avait lieu de distinguer et régler séparément deux hypothèses différentes.

Si l'apprenti mineur n'a point encore acquis l'instruction primaire et religieuse que l'âge de 12 ans permet d'espérer habituellement en lui, il appartient à une législation libérale et protectrice de réparer à son profit, par le contrat d'apprentissage lui-même, la négligence de sa famille ou l'impossibilité des conditions qui ont pesé sur son enfance. Le devoir tutélaire du maître, en ce cas, doit toutefois être renfermé dans des limites étroites, et nous l'avons circonscrit dans les deux premières années de l'apprentissage.

Si, au contraire, l'apprenti possède l'instruction primaire et religieuse, l'assiduité de sa part aux cours industriels n'est plus qu'un complément utile de l'enseignement pratique qu'il reçoit, et ne peut servir de motif pour déroger à la dette de travail qui fait le fonds de son obligation et dont l'acquittement exact est, jusqu'à un certain point, aussi conforme à son intérêt personnel qu'à celui de son maître. Le Comité n'a donc cru, dans cette seconde hypothèse, pouvoir faire autre chose, en se plaçant dans les formules générales du législateur, que prescrire au maître de laisser fréquenter par l'apprenti, après la clôture de l'atelier, les cours d'études industrielles qui, on le sait assez, ont presque toujours lieu le soir.

Ce sera aux conventions privées qu'il appartiendra, là où des intérêts spéciaux rendraient cette disposition insuffisante, de modifier et d'approprier, suivant les exigences locales et individuelles, le principe général que nous nous sommes bornés à poser dans les termes les moins contestables (1).

L'article 13 du projet de M. Peupin réglait l'action en dommages-intérêts, pour le cas d'instruction incomplète donnée à l'apprenti, dans des termes qui nous ont paru susceptibles de difficultés nombreuses. Le contrat d'apprentissage est essentiellement un contrat de bonne foi, et il serait injuste d'assujettir à des dommages-intérêts un maître qui n'aurait pas enseigné ce qu'il se trouverait ignorer, à moins toutefois que l'apprenti n'eût été trompé sur ce point. La faute, la mauvaise volonté ou la négligence du maître nous ont paru devoir être seules atteintes en pareils cas. Plusieurs membres de la Commission étaient même d'avis avec nous de ne pas inscrire (en s'en rapportant sur ce point au droit commun) les mots de *dommages-intérêts* dans l'article 13. La majorité en a pensé autrement et a cru qu'il était bon d'aver-

(A) Voir ci-après, page 311.

(1) Divers règlements allemands enjoignent aux corporations de n'admettre d'apprentis que sur un certificat constatant qu'ils ont accompli leur temps d'école, de ne donner à aucun l'*exeat* s'il n'a suivi l'école de répétition du dimanche, reçu le complément de l'instruction primaire et l'instruction religieuse. (*Voy.* Carnot, *lettre citée.*)

tir d'avance le maître du caractère sérieux de ses devoirs, sans le rendre toutefois responsable de ce qui ne pourrait lui être justement imputé.

Nous ne dirons rien des devoirs de respect et d'obéissance imposés à l'apprenti. Ils dérivent naturellement du caractère tutélaire de l'apprentissage, et ne peuvent donner lieu à aucune objection.

La résolution nécessaire du contrat par la mort ou l'appel au service militaire (1) de l'une des parties, la résolution facultative pour le cas où le maître vient à être frappé de l'une des condamnations mentionnées en l'article 5, ou lorsque l'apprenti, par incapacité physique ou intellectuelle, est hors d'état de profiter des leçons du maître, l'espèce d'action en rescision déjà autorisée par la loi du 22 germinal an XI et reproduite dans l'article 20 du projet de M. Peupin, ont été admises sans difficulté par le Comité. Si nous avons mentionné spécialement le cas d'incapacité de la part de l'apprenti, sans indiquer le cas inverse d'incapacité du maître, qui découle suffisamment des principes généraux en matière d'obligation, c'est parce que, autorisant l'action en dommages-intérêts de l'apprenti à l'égard du maître, il nous a paru important de bien faire ressortir la disposition qui en est le correctif, c'est-à-dire le droit pour le maître de repousser l'apprenti qui manifeste une incapacité radicale de profiter de ses leçons.

C'est sans aucune hésitation que nous avons consacré le principe renfermé dans l'article 21 du projet de notre honorable collègue. Sur ce dernier point, cependant, quelques membres du Comité trouvaient la garantie morale insuffisante.

Ils ont fait remarquer que des apprenties mineures pouvaient être confiées à un maître célibataire ou veuf, en considération d'une sœur ou d'une mère, qui habite avec lui et dirige son ménage, en vue même d'une maîtresse ouvrière qui conduit l'atelier au moment de la formation du contrat (2). Ils auraient donc voulu que la résolution pût être prononcée dans les cas de décès ou d'éloignement de toute femme placée dans cette situation, et sur la tutelle de laquelle la famille de l'apprenti aurait pu compter pour elle.

La majorité de votre Comité a pensé qu'il était impossible, sans ouvrir une carrière trop facile à la résolution arbitraire du contrat d'apprentissage, de formuler un cas de résolution aussi large et, en quelque sorte, aussi élastique. Elle a donc pensé qu'il fallait, dans des cas analogues, laisser aux parties le soin de parer aux besoins de situations exceptionnelles par des clauses expresses.

Il est inutile de dire que toute démarche immorale de la part d'un maître à l'égard de ses apprentis constitue la violation du contrat au plus haut degré et donne lieu à une action en résolution dont nous n'avions pas besoin de mentionner expressément l'existence.

L'article 19 de la proposition de M. Peupin autorisait à la résolution du contrat pour le cas de condamnation du maître à l'un des délits prévus par les articles 425 et 428 du Code pénal, par les lois relatives aux brevets d'invention, aux modèles et dessins de fabrique ou de commerce.

Cette disposition nous a paru empreinte d'une sévérité excessive. M. Peupin lui-même n'a pas jugé des condamnations de cette nature assez graves pour empêcher la formation du contrat d'apprentissage. Devaient-elles avoir pour résultat de le rompre lorsqu'il était déjà en cours d'exécution ?

Quelque répréhensibles que soient les violations de la propriété industrielle, ces délits punis par la loi d'une peine simplement pécuniaire, ne nous ont point paru assez graves pour y attacher la conséquence rigoureuse admise par M. Peupin.

Au contraire, le cas où le maître transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention a été considéré par nous comme devant être ajouté aux cas de résolution énumérés par M. Peupin. Notre honorable collègue a adhéré à cette addition, puisée par nous dans la jurisprudence du Conseil des prud'hommes de Lyon, ainsi que dans certaines législations étrangères (3).

Cette même jurisprudence autorise l'apprenti à quitter momentanément l'atelier du maître s'il y règne une maladie contagieuse, et ce temps d'absence est même compté à l'apprenti.

Le règlement d'un cas aussi exceptionnel, qui rentre d'ailleurs jusqu'à un certain point dans l'exception de force majeure, ne nous a point paru devoir entrer dans le texte de notre projet de loi. Vous approuverez sans doute les motifs de cette réserve.

(1) *Voy.* loi du complémentaire 1er, an VII.

(2) Par exemple, dans les ateliers de fleuristes, coloristes, vernisseuses, qui sont ordinairement dirigés par des femmes. Mollot, p. 52.

(3) Voir la note *in fine* (*Moniteur universel* du 20 février 1849).

Nous ne rappellerons l'indemnité réservée pour tous les cas de résolution de contrat qu'afin de signaler qu'elle peut être due, lors même que la résolution du contrat est le résultat d'une force majeure (1) tandis que, dans les autres cas, il peut y avoir lieu à des dommages-intérêts plus étendus (art. 1147 et 1148 Cod. civ.).

Le Comité du travail vous propose d'ajouter au projet de M. Peupin une section relative au livret d'apprenti.

Déjà le projet soumis par le Ministère de l'Agriculture et du Commerce aux Conseils généraux, en 1845, le vœu de la Commission de la Chambre des députés chargée d'examiner le projet de loi relatif aux livrets d'ouvriers (2), et la résolution de la Chambre des pairs sur le même sujet, ont appelé l'attention du législateur sur une pareille mesure qui n'a peut-être pas le même genre d'utilité pour l'apprenti que pour l'ouvrier auquel elle conserve le titre précieux de ses antécédents, mais qui a, en retour, dans l'apprentissage, l'avantage de remédier, jusqu'à un certain point, aux inconvénients accidentels de la faculté de contracter d'une manière purement verbale, de prévenir toutes difficultés à l'expiration du contrat, et d'empêcher l'acquisition subreptice d'un livret d'ouvrier avant la fin de l'apprentissage (3).

Nous avons du reste admis à cet égard l'idée du livret double, proposé par M. Mollot dans les observations imprimées qu'il nous a adressées. Telle nous a paru la forme la plus naturelle et la plus sûre d'un livret qui doit renfermer le tableau d'une position réciproque et synallagmatique, pour ainsi dire.

L'objection faite au livret double pour ce qui concerne l'ouvrier et qui consiste à faire remarquer les fraudes que l'ouvrier pourrait commettre avec le livret qui serait en ses mains, ne peut trouver place à l'égard de l'apprenti auquel la présentation de son livret, nuirait, sans pouvoir lui servir en aucune manière.

M. Mollot propose de remettre l'un des doubles à l'apprenti. La crainte de voir ces livrets adirés par des apprentis trop jeunes pour en sentir le prix, nous a dicté les dispositions de l'article du projet relativement aux apprentis âgés de moins de seize ans.

Nous nous sommes efforcés de régler dans des termes plus nets que ceux du projet de M. Peupin les devoirs de précaution du maître dont l'apprenti ou l'ouvrier peut n'avoir pas rempli toutes les conditions d'un contrat d'apprentissage antérieur. Au cas où des avances n'auraient point été remboursées par l'apprenti au moment de son temps achevé, l'article 9 de l'arrêté du 9 frimaire an XII, nous semblerait applicable par voie d'analogie.

Dans le titre de la compétence, nous avons tranché, conformément à la proposition de M. Peupin, la question soulevée à l'égard des tiers qui ont cautionné l'apprenti (4).

La nomination des curateurs spéciaux proposée par lui (art. 23), d'après plusieurs projets antérieurs, et notamment d'après un amendement formulé par la Commission de la Chambre des pairs au projet de loi sur les livrets d'ouvriers (5), ne nous a point paru motivée par des nécessités suffisantes pour nous décider à vous proposer l'établissement d'un patronage aussi indépendant de l'autorité naturelle et légale à laquelle l'enfant se trouve soumis.

Nous avons modifié légèrement les dispositions spéciales proposées par M. Peupin. Les amendements proposés à cet égard ne nous paraissent avoir besoin d'aucun commentaire.

L'article 4 du décret du 23 avril 1810, relatif à la juridiction disciplinaire des prud'hommes, a toujours été jugé utile, et nous devions, dès lors, vous proposer de le confirmer.

Le Comité du travail n'a point cru devoir adopter la création d'un corps d'inspecteurs spéciaux chargés de constater les contraventions à la loi, suivant la proposition de M. Peupin. Au milieu du besoin d'économies sévères, qui découle de notre situation financière, il a cédé, jusqu'à un certain point, à la crainte de vous proposer un accroissement du nombre des fonctionnaires publics.

(1) *Voy.* article 5 de la loi du 1er complémentaire an VII.

(2) *Voy.* Rapport de M. Salveton, du 6 juillet 1847.

(3) Mollot, p. 98.

(4) Mollot, p. 72.

(5) Mollot, p. 26.

Il espère que le règlement d'administration publique à intervenir pourra organiser, par la tutelle des conseils municipaux et des prud'hommes, les moyens de surveillance indispensables pour la bonne exécution de la loi dont il vous soumet le projet, et qui devront peut-être prendre leur point de départ au moment même de la formation du contrat.

L'abrogation des articles 9, 10 et 11 de la loi du 22 germinal an XI serait une conséquence nécessaire de l'adoption d'un projet analogue à celui que nous présentons à l'Assemblée nationale, et nous l'avons, par conséquent, inscrite dans le dernier article du projet.

Nous ne pensons pas que l'on pût regretter en aucun cas la rigueur toute romaine de la peine du triple édictée dans l'article 10 de cette loi. Sans doute, l'abus que cet article prévoit, de la part du maître, a quelque chose d'odieux. Le droit commun nous a toutefois paru suffire à toute la sévérité du juge, en autorisant des dommages-intérêts, dans les limites de la justice, pour le cas d'une pareille violation du contrat.

Il ne nous reste plus, citoyens représentants, qu'à transcrire les termes du projet préparé par le Comité du travail. Soit qu'il puisse être discuté par vous, ou que la matière de l'apprentissage puisse être examinée seulement par vos successeurs, le Comité du travail ne regrettera point le temps qu'il a consacré à l'étude d'un projet destiné à fournir l'un des principaux éléments du code industriel qui manque à notre pays, et à améliorer la condition d'une des classes de notre société les plus dignes de l'intérêt et de la sollicitude du législateur.

PROJET DE LOI DU COMITÉ.

TITRE Ier.

DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

SECTION Ire.

De la nature et de la forme du contrat.

ART. 1er. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, marchand, ouvrier, chef d'atelier ou artisan, s'engage à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne qui s'oblige à travailler pour lui, le tout sous des conditions et pendant un temps convenu.

Il se forme verbalement ou par écrit.

ART. 2. — Ce contrat n'est soumis, pour l'enregistrement, qu'à un droit fixe de 1 franc, lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières ou des quittances relatives à l'objet du contrat.

SECTION II.

Des conditions du contrat.

ART. 3. — Aucun enfant ne peut être mis en apprentissage s'il n'est âgé de douze ans au moins.

L'âge des apprentis pourra être constaté au moyen d'un certificat délivré sur papier non timbré et sans frais, par l'officier de l'état civil.

ART. 4. — Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de vingt et un ans au moins.

ART. 5. — Sont incapables de recevoir des apprentis :

Les individus qui ont été condamnés à des peines afflictives ou infamantes;

Ceux qui l'ont été à des peines quelconques, pour vol, escroquerie, banqueroute frauduleuse, abus de confiance, attentat aux mœurs ou pour l'un des délits punis par l'article 423 du Code pénal;

Ceux enfin qui sont privés, par jugement, de la totalité ou de partie des droits de famille mentionnés aux paragraphes 5 et 6 de l'article 42 du Code pénal.

ART. 6. — Les incapacités résultant des deux articles qui précèdent pourront être levées par le maire avec l'autorisation du préfet, et à Paris, avec celle du préfet de police.

ART. 7. — Aucun maître ne peut s'attacher plus de deux apprentis à la fois s'il travaille seul.

Si le maître occupe plusieurs ouvriers, il pourra, en outre, donner l'enseignement industriel à un apprenti de plus pour deux ouvriers.

L'industrie horticole est exceptée des prohibitions *du présent article.*

SECTION III.

Devoirs des maîtres et apprentis.

ART. 8. — Le maître doit traiter son apprenti en bon père de famille. Il ne peut, sous aucun prétexte, lui infliger des châtiments corporels ou des privations de

nourriture, ni l'employer à d'autres travaux qu'à ceux qui sont indispensables pour la connaissance pratique de sa profession.

Art. 9. — La durée du travail quotidien des apprentis mineurs ne pourra excéder douze heures.

Les dimanches et jours de fête légale, l'apprenti sera dispensé de tout travail.

Art. 10. — Aucun travail de nuit ne pourra être imposé aux apprentis mineurs. Sera considéré comme travail de nuit tout travail fait entre neuf heures du soir et cinq heures du matin.

Art. 11. — Le maître est tenu de surveiller la conduite de l'apprenti mineur, de lui laisser la faculté de fréquenter, après sa journée de travail achevée, les cours d'études industrielles relatives à sa profession, et d'avertir ses parents dans les cas de maladie, absence, ou de tout autre événement qui serait de nature à motiver leur intervention.

Art. 12. — Si l'apprenti mineur ne sait lire, écrire et compter, ou s'il n'a pas encore reçu l'instruction religieuse, le maître est tenu de lui laisser prendre au besoin, pendant les deux premières années, sur la journée de travail, le temps nécessaire pour compléter son éducation à cet égard.

Art. 13. — Le maître doit, à peine de tous dommages-intérêts, enseigner à l'apprenti progressivement et complètement l'art ou la profession qui fait l'objet du contrat.

Art. 14. — L'apprenti doit être respectueux envers son maître, lui obéir en tout ce qui concerne son état et travailler pour lui pendant tout le temps convenu.

Il est tenu de remplacer, après la fin de l'apprentissage, le temps qu'il n'a pu employer par suite d'absence ou de maladie, si ce temps excède en totalité celui de huit jours.

Art. 15. — La durée du temps d'essai au commencement de l'apprentissage, l'obligation par le maître de loger et nourrir l'apprenti, l'obligation par l'apprenti de ranger l'atelier les jours de dimanche et de fête, seront déterminées d'après les usages locaux, à défaut de stipulations expresses.

Section IV.

De la résolution du contrat.

Art. 16. — Le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit :

1° Dans le cas de mort du maître ou de l'apprenti;

2° Si l'apprenti ou le maître est appelé au service militaire.

Art. 17. — Il y a lieu à la résolution du contrat d'apprentissage, indépendamment des cas d'inexécution des engagements énoncés par la précédente section :

1° Si le maître vient à être frappé de l'une des condamnations mentionnées à l'article 5;

2° Si le maître transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention;

3° Pour les filles mineures, dans le cas de décès de l'épouse du maître;

4° Si l'apprenti, par incapacité physique ou intellectuelle, est hors d'état de profiter des leçons du maître.

Art. 18. — Si l'apprenti s'est engagé à donner un temps de travail dont la durée soit excessive comparativement au prix ordinaire des apprentissages, ce temps de travail peut être réduit ou le contrat résolu.

Art. 19. — Dans les divers cas de résolution prévus par les articles précédents, l'indemnité ou la restitution qui peuvent être dues à l'une ou l'autre des parties seront réglées de manière à ce qu'aucune d'elles ne bénéficie aux dépens de l'autre.

Section V.

Du livret d'apprenti.

Art. 20. — L'apprenti, quelle que soit sa profession, devra se pourvoir à la mairie d'un livret en double sur lequel seront inscrits, par les soins du maître, à la suite du texte imprimé de la présente loi :

1° Les nom, prénoms et domicile de l'apprenti;

2° Les noms, prénoms, professions de ses père et mère, tuteur ou administrateur légal;

3° Les nom, prénoms, profession et domicile du maître;

4° La date et la durée du contrat d'apprentissage;

5° Les sommes payées par l'apprenti au maître ou par le maître à l'apprenti;

6° Le temps à remplacer par l'apprenti, dans le cas d'absence ou de maladie;

7° L'acquit du temps et des conditions de l'apprentissage ou la quotité de la somme que l'apprenti restera devoir au maître.

Art. 21. — L'un des doubles sera déposé entre les mains du maître; l'autre sera remis à l'apprenti, s'il est âgé de plus de seize ans, et dans le cas contraire, à ses parents ou administrateurs légaux, domiciliés dans le canton, et à leur défaut, au maire de la commune.

Art. 22. — Les livrets seront en papier non timbrés, cotés et parafés gratuitement par le maire, et délivrés sans autres frais que le remboursement de leur prix de confection, qui ne pourra excéder 25 centimes.

Art. 23. — Nul ne pourra recevoir un apprenti sans se faire représenter son livret, ou un certificat du maire de sa commune, constatant qu'il n'a pas été en apprentissage.

Tout maître qui occupe un apprenti ou ouvrier dont le livret ne justifie pas l'accomplissement des conditions d'un apprentissage antérieur, devient passible de dommages-intérêts envers le maître lésé.

TITRE II.

DE LA COMPÉTENCE.

Art. 24. — Les contestations qui pourraient s'élever, relativement au contrat d'apprentissage, entre les maîtres et les apprentis ou les garants de ceux-ci seront jugées par les conseils de prud'hommes de la circonscription où est placé l'établissement du maître, et s'il n'existe point de conseil de prud'hommes, par le juge de paix du canton.

Art. 25. — Toute contravention à l'article 5 de la présente loi, de la part d'un maître, sera punie correctionnellement d'un emprisonnement de cinq à quinze jours et d'une amende de 16 à 200 francs.

En cas de récidive, l'amende pourra être élevée jusqu'à 1,000 francs et l'emprisonnement jusqu'à deux mois.

Art. 26. — Les contraventions aux articles 3 et 4 de la présente loi de la part des maîtres seront poursuivies devant le tribunal de police et punies d'une amende de 10 à 15 francs à laquelle le tribunal pourra joindre l'emprisonnement d'un à cinq jours.

Art. 27. — Il n'est en rien dérogé à l'article 4 du décret du 3 avril 1810, concernant la juridiction disciplinaire des prud'hommes.

TITRE III.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.

Art. 28. — Un règlement d'administration publique prescrira les mesures qui seront nécessaires pour l'exécution de la présente loi.

Art. 29. — Sont abrogés les articles 9, 10 et 11 de la loi du 22 germinal an XI et toutes dispositions qui seraient contraires à celles des articles précédents.

IV.

ASSEMBLÉE NATIONALE LÉGISLATIVE.

SÉANCE DU 4 MARS 1850.

PROJET DE LOI

relatif au contrat d'apprentissage, présenté par M. Dumas, ministre de l'agriculture et du commerce (1).

(Renvoyé à la Commission de l'Assistance.)

Messieurs, il avait été reconnu depuis longtemps que la législation qui régit le contrat d'apprentissage avait besoin d'être refondue et complétée. Les rares dispositions éparses dans la loi du 22 germinal an XI et dans nos codes ne définissent pas assez nettement le caractère de ce contrat, ni les obligations essentielles qui en découlent. Cependant, des règles précises, des principes nets et tutélaires qui puissent servir de base et de garantie aux conventions privées seraient ici d'autant plus nécessaires, que l'une des parties contractantes est presque toujours incapable de stipuler pour elle-même. A l'âge habituel où il traite avec le maître chargé de guider ses premiers pas dans la carrière du travail, l'apprenti ne sait ni comprendre ni défendre ses intérêts.

Les conseils spéciaux de l'industrie et du commerce, les hommes pratiques mêlés de près à la vie industrielle et qui en connaissent le mieux les besoins, ont hautement reconnu la nécessité d'une loi nouvelle. Ainsi les conseils généraux des manufactures et du commerce avaient exprimé cet avis dans leurs deux dernières sessions. Les chambres consultatives des arts et manufactures, les chambres de commerce et les conseils de prud'hommes, appelés à émettre une opinion sur un projet dont l'Assemblée constituante avait été saisie par un de ses membres, se sont prononcés dans le même sens. Partout, la pensée de la mesure a obtenu un assentiment unanime.

Tous les éléments recueillis dans ces enquêtes diverses ont été mis à profit pour la rédaction d'un projet nouveau, qui a été préalablement renvoyé au Conseil d'État, et que nous venons aujourd'hui soumettre à vos délibérations.

Concilier les intérêts du maître et ceux de l'apprenti, établir leurs relations sur le fondement de la bienveillance et de la loyauté, tel est le but qu'il fallait s'efforcer d'atteindre. Simple, usuel, passé souvent entre parents ou entre voisins, le contrat d'apprentissage est un véritable contrat de famille. Vous penserez sans doute avec nous, Messieurs, qu'il y a avantage pour les deux parties, comme pour la société, à le considérer sous ce point de vue, et qu'il mérite, à ce titre, d'obtenir de la loi les plus grandes facilités. Toute l'économie du projet a été conçue dans ce sens.

L'article 1er précise l'objet du contrat d'apprentissage. Pour que les intentions des parties soient remplies, l'en

(1) Inséré au *Moniteur universel*, du vendredi 8 mars 1850, page 802.

seignement donné à l'apprenti doit être complet et progressif. C'est là une clause essentielle. Le mot *complètement* n'implique pas, sans doute, que le maître doive faire de l'apprenti un ouvrier accompli; il signifie que la profession doit être enseignée dans son entier, sans que le patron puisse laisser en dehors de son enseignement telle ou telle partie de son art.

L'article 2 détermine que la majorité légale est nécessaire pour recevoir des apprentis mineurs. Le caractère de la mission du maître, les rapports qui dérivent du contrat, expliquent suffisamment cette condition.

Les devoirs du patron à l'égard de l'apprenti sont assimilés par l'article 3 à ceux d'un bon père de famille. L'interdiction des mauvais traitements et autres abus analogues résulte assez des termes du projet, sans qu'il soit besoin de l'exprimer formellement. Fidèle à la pensée de l'article 3, l'article suivant, en règlant les devoirs de l'apprenti, emprunte à notre loi civile quelques-uns des mots qu'elle emploie pour régler ceux de l'enfant envers son père. Obéissance et respect, telle est la dette de l'apprenti dans l'ordre moral; travail selon son aptitude et ses forces, telle est sa dette dans l'ordre matériel. Si des contestations s'élevaient sur ces obligations réciproques, les juges apprécieraient la gravité des faits et les conséquences qu'ils pourraient avoir sur la résiliation du contrat.

Son premier devoir étant d'enseigner un métier à l'apprenti, le maître doit employer exclusivement ce dernier à des services et des travaux qui se rattachent à l'exercice de sa profession. L'article 5 en contient la mention formelle.

Après avoir limité à dix heures par jour la durée du travail effectif des apprentis âgés de moins de quatorze ans, l'article 6 a voulu leur réserver, en outre, un certain temps pour l'instruction primaire et religieuse. Jusqu'à l'âge de quatorze ans, si l'apprenti ne sait pas lire, écrire et compter, et s'il n'a pas encore reçu l'enseignement religieux, le maître est tenu de le lui laisser prendre, sur les dix heures de travail, le temps nécessaire pour acquérir les connaissances qui lui manquent. Après quatorze ans, son instruction pouvant être présumée plus avancée, et son temps étant devenu plus utile à son maître, l'apprenti ne pourra compléter ses études élémentaires qu'en dehors de la journée ordinaire de travail. On satisfait ainsi, en une sage mesure, aux exigences de l'intérêt de l'apprenti, sous le rapport de son développement moral et intellectuel, et aux exigences de l'intérêt du patron, sous le rapport du concours qu'il est en droit de réclamer à l'apprenti.

En ce qui concerne le travail de nuit et le travail des dimanches et jours de fêtes légales, l'article 7 ne fait que reproduire les dispositions déjà inscrites dans la loi du 22 mars 1841 sur le travail des enfants.

On a cru devoir écrire dans l'article 8 une cause spéciale de résolution, celle où le maître, qui avait en apprentissage une fille mineure, viendrait à perdre sa femme ou toute autre femme qui dirigeait sa maison à l'époque de la formation du contrat. En thèse générale, les lois doivent se montrer fort réservées quand il s'agit de prévoir les cas de rupture d'un contrat librement consenti. En multipliant les causes de résolution, on s'exposerait à ébranler la confiance dans les conventions librement formées, qui, suivant les termes du Code civil, *tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites*. Cependant un sentiment de moralité nous a paru motiver ici une réserve expresse. L'article se borne à dire, d'ailleurs, que le contrat pourra être résilié; ces expressions laissent au juge le soin d'examiner si le maître, par son âge, par son caractère et par l'état de sa famille, offre à la fille mineure des garanties équivalentes à celles qui existaient primitivement pour elle.

Lorsqu'il entre en apprentissage, l'enfant ne connaît guère encore ses dispositions et ses goûts, et cependant il engage sa vie tout entière. De son côté, le maître ne sait pas encore à quoi s'en tenir sur l'aptitude de son élève; aussi, l'usage a-t-il consacré presque partout un temps d'essai pendant lequel les deux parties apprennent à se connaître, et qui laisse à l'apprenti le moyen d'apprécier la profession qu'il doit embrasser. Mais, au lieu de s'en référer à des usages souvent incertains, il a paru préférable que la loi se prononçât elle-même sur la durée de l'épreuve. L'article 9 fixe à trois mois le temps de ce noviciat. Pendant ce délai, le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une ou l'autre des parties, sans dommages-intérêts. L'indemnité qui peut être réclamée pour le logement et la nourriture rentre dans le domaine de la libre convention. Après trois mois, la résolution du contrat ne peut plus être demandée par aucune des parties, comme l'exprime l'article 10, que suivant les règles du droit commun pour l'inexécution des engagements.

L'article 11 porte que le contrat d'apprentissage doit être formé par écrit. Nous ne devons pas vous laisser ignorer, Messieurs, que cette disposition a été l'objet d'une vive controverse dans les enquêtes successives

auxquelles le projet a été soumis. Les avis se sont à peu près partagés sur ce point en nombre égal. Le gouvernement aurait voulu pouvoir laisser aux conventions verbales les effets que leur attribuent l'usage et le droit commun; mais nous avons dû considérer, d'un côté, qu'en donnant un caractère de certitude aux conditions stipulées, un écrit était de nature à prévenir ou à simplifier une foule de contestations; d'un autre côté, le contrat d'apprentissage est un acte important de tutelle qui engage la liberté de l'enfant souvent pour plusieurs années. Or, d'après la loi du 22 germinal an XI, l'ouvrier, même majeur, ne peut s'engager pour plus d'un an, si le traitement et les conditions ne sont pas déterminés par un acte exprès : comment admettre, dès lors, que l'enfant mineur puisse être engagé pendant plusieurs années par une simple stipulation verbale?

En exigeant que le contrat soit constaté par écrit, le projet s'applique, d'ailleurs, à rendre plus facile l'accomplissement de cette formalité. Il n'impose pas l'intervention des officiers publics; mais comme le contrat se fera toujours mieux sous les auspices d'hommes expérimentés, l'article 12 réduit les frais de toute nature qu'entraîne la rédaction des actes authentiques. Il n'est pas inutile qu'une certaine solennité soit attachée à l'entrée de l'enfant dans la carrière du travail. Les diverses mentions que doit contenir l'acte d'apprentissage sont inscrites et énumérées dans l'article 13.

Les conseils de prud'hommes, et à défaut les juges de paix, continueront à connaître des contestations relatives aux contrats d'apprentissage. Mais l'article 14 étend leur compétence à toutes les personnes qui ont été parties au contrat en quelque qualité, à quelque titre qu'elles y aient pris part. Ainsi le père ou la mère de l'apprenti, le tuteur ou le protecteur bienveillant qui lui servirait de caution, sont, pour tout ce qui se rapporte à l'apprentissage, justiciables des conseils de prud'hommes. Cette extension était nécessaire si on voulait attribuer la connaissance des difficultés spéciales dont il s'agit aux juges le mieux placés pour en apprécier la nature et les conséquences.

L'article 15 abroge l'article 9 de la loi du 22 germinal an XI. Nous ne vous proposons pas l'abrogation des articles 10 et 11 de la même loi, relatifs au congé d'acquit de l'apprenti. Ces articles renferment une sanction du contrat, une garantie de la fidélité aux engagements; ils touchent d'ailleurs à la question du livret qu'il convient de réserver tout entière. Si le gouvernement croit utile de l'aborder, il l'examinera, dans tous les cas, avec l'esprit de bienveillance qui l'anime envers les classes laborieuses de la population.

Telles sont, Messieurs, dans leur ensemble, les dispositions du présent projet de loi. Vous reconnaîtrez qu'en cherchant à rendre les apprentissages plus sérieux et plus efficaces, il tend à fortifier l'enseignement professionnel des ouvriers et à leur préparer un avenir plus sûr et un plus grand bien-être. Il ajoutera un élément fécond à notre droit industriel, dont le gouvernement s'occupe sans relâche d'améliorer les conditions et de combler les lacunes.

PROJET DE LOI.

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS.

Le Président de la République

Décrète :

Le projet de loi dont la teneur suit sera présenté à l'Assemblée nationale par le Ministre de l'agriculture et du commerce, qui est chargé d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

Art. 1er. — Le contrat d'apprentissage oblige le maître à enseigner progressivement et complètement la pratique de sa profession à l'apprenti, qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui, le tout à des conditions et pendant un temps convenus.

Art. 2. — Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs, s'il n'est âgé de vingt et un ans au moins.

Art. 3. — Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite, avertir ses parents ou représentants légaux, en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait qui serait de nature à motiver leur intervention.

Art. 4. — L'apprenti doit à son maître obéissance et respect; il doit l'aider, par son travail, dans la mesure de son aptitude et de ses forces.

Art. 5. — Le maître doit employer l'apprenti exclusivement aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Art. 6. — La durée du travail effectif des apprentis âgés de moins de quatorze ans ne pourra dépasser dix heures par jour.

Si l'apprenti âgé de moins de quatorze ans ne sait

pas lire, écrire et compter, et s'il n'a pas encore reçu l'enseignement religieux, le maître est tenu de lui laisser prendre sur la journée de travail le temps nécessaire pour son instruction.

Quand l'apprenti a atteint l'âge de quatorze ans, il ne peut réclamer la faculté de compléter son instruction qu'en dehors du temps ordinaire de la journée de travail.

Art. 7. — Aucun travail de nuit ne peut être imposé aux apprentis âgés de moins de treize ans.

Est considéré comme travail de nuit, tout travail fait entre neuf heures du soir et cinq heures du matin.

Les dimanches et jours de fêtes légales, l'apprenti est dispensé de tout travail, sauf ce qui aura été convenu ou sera d'usage pour le rangement de l'atelier.

Art. 8. — Le contrat peut être résolu pour les filles mineures, si le maître vient à perdre sa femme ou toute autre femme de sa famille qui dirigeait sa maison à l'époque du contrat.

Art. 9. — Les trois premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai, pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une ou de l'autre des parties, sans dommages-intérêts.

Art. 10. — Après les trois mois, la résolution du contrat peut être demandée par chacune des parties, suivant le droit commun, pour inexécution des engagements.

Art. 11. — Le contrat d'apprentissage doit être formé par écrit.

Art. 12. — Les notaires, les secrétaires de conseils de prud'hommes et les greffiers de justice de paix peuvent recevoir l'acte d'apprentissage.

Cet acte est soumis, pour l'enregistrement, au droit fixe de 1 franc, lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières ou des quittances. Les honoraires dus aux officiers publics sont fixés à 2 francs.

Art. 13. — L'acte d'apprentissage contiendra :

1° Les nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître;

2° Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;

3° Les noms, prénoms, professions et domicile de ses père et mère ou de son tuteur;

4° La date et la durée du contrat;

5° Les conditions de logement, de nourriture, de prix et toutes autres, arrêtées entre les parties.

Art. 14. — Les contestations relatives au contrat d'apprentissage, entre toutes les personnes parties au contrat, seront jugées par le conseil de prud'hommes dont le maître est justiciable, et à défaut, par le juge de paix du canton.

Art. 15. — Est abrogé l'article 9 de la loi du 22 germinal an XI.

Fait à l'Élysée-National, le 4 mars 1850.

LOUIS-NAPOLÉON BONAPARTE.

Le Ministre de l'Agriculture et du Commerce,

Dumas.

V.

ASSEMBLÉE NATIONALE LÉGISLATIVE.

SÉANCE DU 26 DÉCEMBRE 1850.

RAPPORT (1)

sur le projet de loi relatif au contrat d'apprentissage, déposé par M. Auguste Callet, au nom de la Commission de l'assistance (2).

Messieurs, notre législation présentait naguère une singulière anomalie. Tandis que l'enseignement des sciences et des lettres était assujetti à des règles sévères, à une surveillance ombrageuse, à des conditions préventives de toute nature, l'éducation professionnelle était abandonnée à tous les hasards d'une liberté sans limites. Il n'était pas permis de réunir chez soi quelques enfants pour leur apprendre à lire; mais le premier venu, même un repris de justice, pouvait les recevoir et les garder deux ou trois ans dans sa maison, pour leur enseigner un métier. Ici l'État reconnaissait le droit des pères de famille, mais il abandonnait le sien; là, au contraire, il établissait son propre droit à l'exclusion des droits paternels. On avait, d'une part, le despotisme, d'autre part, la licence.

Vous avez, messieurs, commencé la réforme de cette législation contradictoire, en introduisant dans les écoles le salutaire principe de la concurrence, sans enlever toutefois à l'État le droit de surveiller ces établissements dans l'intérêt des lois et des mœurs. Vous voudrez sans doute compléter cette réforme, en usant du droit qui vous appartient, de fixer les conditions essentielles du contrat d'apprentissage, tout en respectant, d'ailleurs, la liberté des contractants et cette concurrence féconde qui n'est pas moins utile à l'éducation professionnelle qu'aux progrès de nos industries.

Il est évident que la société a ici le même intérêt que dans la question d'enseignement. Chaque atelier est une véritable école où l'apprenti reçoit, non seulement l'éducation professionnelle, mais en grande partie l'éducation morale, qui doit influer sur le reste de sa vie. La maison du maître remplace pour lui celle du père de famille. Tout ce qui se dit là, tout ce qui s'y fait lui sert de leçon et d'exemple. Au sortir d'apprentissage, il n'est pas encore un habile ouvrier, mais il a déjà des principes de conduite; il apporte dans le monde des habitudes, des opinions, des goûts, un caractère que le temps même ne pourra que superficiellement modifier. Si l'on reconnaît que l'État a de justes motifs d'intervenir entre les instituteurs et les parents, en matière d'instruction tant primaire que secondaire, et de stipuler des garanties pour la santé et la moralité des élèves, on ne saurait nier qu'il a précisément les mêmes motifs d'intervenir au contrat d'apprentissage; seulement il doit tenir compte de la différence qu'il y a entre les écoles proprement dites et ces écoles pratiques de l'in-

(1) Inséré au *Moniteur universel* du 5 janvier 1851, page 32.

(2) Cette Commission est composée de MM. Piscatory, Proa, Savatier-Laroche, Levavasseur, de Melun (Ille-et-Vilaine), de Riancey, de Résumat, de Lespinay, de Melun (Nord), Cordier, Corne, Berryer, Coquerel, Lequien, Parisis, Béchard, Louvet, Noailles de Mouchy, de Montebello, Callet, Desèze, Godelle, de Montalembert, Arago (Emmanuel), Raudot, Buffet, Ancel, Dupin (Charles), de Beaumont (Gustave), Thiers.

dustrie. Les premières sont peu nombreuses relativement au nombre des disciples; les secondes, au contraire, sont innombrables, et l'on ne saurait songer à établir à leur égard un système d'inspection et de surveillance analogue à celui qu'on a institué dans le ressort de chaque académie, ou même à celui qu'on a organisé en 1841, dans la loi sur le travail des enfants dans les manufactures. Les relations du maître et de l'apprenti ont quelque chose d'intime que le législateur doit respecter. L'atelier touche de près au foyer domestique, et l'État n'a pas le droit d'y pénétrer sans une absolue nécessité. Des garanties sont pourtant nécessaires, mais elles différeront de celles qui sont écrites dans la loi de l'enseignement, quoiqu'elles aient au fond le même objet.

Ces garanties, vous le savez, messieurs, elles existaient dans la législation abolie en 1789. Les intérêts moraux, les intérêts matériels qui se rattachent à la question d'apprentissage avaient éveillé plus d'une fois la sollicitude royale. Mais les édits touchant cette matière se ressentaient de l'esprit de privilège qui animait nos vieilles institutions. Ils tendaient à favoriser l'espèce de monopole industriel qu'exerçaient les corporations d'arts et métiers, et à restreindre la concurrence dans les plus étroites limites. Déjà du temps de saint Louis, le nombre des apprentis que peut recevoir un maître était fixé pour chaque profession. On avait aussi déterminé l'âge où l'enfant peut entrer en apprentissage et le temps qu'il y devait rester, soit pour se perfectionner dans la pratique de son état, soit pour s'acquitter envers son maître. Mais l'apprenti n'était pas moins protégé que la communauté elle-même. Il était placé sous la tutelle des jurats ou syndics du corps dont il embrassait la profession; ceux-ci veillaient à la fidèle exécution du contrat dont ils s'étaient portés garants devant notaire. Un membre du syndicat remplissait les fonctions de *visiteur* ou d'inspecteur, entrait librement dans les ateliers et les boutiques, suivait, en juge compétent, les progrès de l'apprenti, s'informait de sa conduite, surveillait aussi celle du maître, et les syndics étaient armés d'une autorité suffisante pour réprimer tous les abus signalés par le visiteur. Il fallait que l'apprenti fût véritablement initié aux mystères de la profession, et, en outre, convenablement logé, convenablement habillé, paternellement élevé. Les lois et statuts entraient, à cet égard, dans les détails les plus touchants. Aussi, lors de la convocation des États généraux, en 1789, le Tiers-État, tout en proposant, dans ses cahiers, la suppression des privilèges de la maîtrise et des coutumes gênantes consacrés par notre législation industrielle, demandait expressément qu'on rédigeât, d'après ces coutumes, une loi générale sur l'apprentissage.

Cette loi est encore attendue.

Le décret des 2-17 mars 1791, a rompu le faisceau qui unissait entre eux les maîtres, les compagnons et les apprentis. Il a substitué le régime d'une liberté absolue au régime des communautés. Le développement de notre commerce et de nos industries, l'accroissement de nos richesses sont le fruit de cette innovation.

Mais la liberté, avec ses avantages, a aussi ses périls; elle en a qui sont inhérents à son existence, et qu'il faut savoir supporter; ils peuvent compromettre quelques intérêts, occasionner même dans les masses des souffrances passagères; mais ils fortifient les âmes, tiennent l'intelligence en éveil, et sont la source des perfectionnements. Telles sont les luttes et les crises qu'engendre la concurrence. Ce sont là des inconvénients auxquels il faut s'accoutumer, car ils ne disparaîtront qu'avec la liberté même, et sa dignité et ses bienfaits. Mais la liberté a d'autres périls, plus sérieux, plus affligeants; ce sont ceux qui troublent l'ordre moral et qui échappent à la répression, par la négligence plutôt que par l'impuissance du législateur. L'apprentissage, par exemple, a donné lieu à des abus que nous signalerons bientôt; abus dont les jeunes apprentis ont été les premiers victimes, dont toute la classe ouvrière a souffert, et qui ne sont complètement étrangers ni aux désordres de ce temps, ni à la décadence de certaines branches d'industrie.

La loi du 22 germinal an XI tenta d'obvier aux premiers inconvénients qu'entraînait l'absence de toute législation sur la matière. Elle donna aux juges la faculté de briser, en certains cas, le contrat d'apprentissage, elle frappa de nullité toute stipulation ayant pour objet de prolonger, dans l'intérêt du maître, la durée de l'apprentissage au delà du terme d'usage. Elle protégea la liberté de l'apprenti contre les exigences tyranniques, et la probité du maître contre la mauvaise foi de l'apprenti. Dispositions utiles, mais incomplètes et pourtant les seules qui existent dans nos codes.

A la vérité, la sagesse des parties a souvent suppléé au silence de la loi. Il s'est même établi sous ce régime de liberté sans bornes, des précédents, des coutumes, des traditions, des mœurs. Mais quand les intérêts et les passions de l'homme sont en jeu, les coutumes les

plus respectables sont un lien bien fragile. Les règles morales n'enchaînent que les gens de bien. Si la plupart des contractants ont sagement usé de la liberté qu'on leur avait faite, beaucoup en ont abusé : l'apprenti envers le maître, le maître envers l'apprenti. L'ignorance des parents, la faiblesse de l'enfant, l'avidité du maître, celle des père et mère de l'apprenti ont engendré des fraudes et des violences criantes. On a trop souvent oublié, de part et d'autre, le caractère moral et le but de l'apprentissage pour en faire un indigne trafic.

L'institution des prud'hommes, en 1810, a corrigé en partie ces abus, en ramenant au joug de l'équité ceux qui voulaient s'en affranchir. Ces tribunaux se sont créé à la longue une jurisprudence qui n'est que la consécration des bons usages naturellement établis, dans certaines villes, entre les maîtres et les apprentis.

Mais vous comprendrez, messieurs, l'insuffisance de cette institution. Il n'y a pas des prud'hommes partout, et là où il y en a, leur juridiction est restreinte. Ces conseils, d'ailleurs, fussent-ils plus nombreux, une loi sur l'apprentissage n'en serait pas moins indispensable. La loi est la force du magistrat, la garantie du justiciable, la lumière de tous. En enseignant à chacun son droit et son devoir, elle prévient les conflits ; en donnant une règle au juge, elle ne le dispense pas de prudence. Elle ne rend qu'à la justice ce qu'elle ôte à l'arbitraire. Il y a déjà longtemps que le gouvernement a été averti de la nécessité d'imprimer enfin un caractère légal et même une sanction à ces règles tacites que la sagesse des prud'hommes a su jusqu'ici maintenir, à ces salutaires coutumes qui sont nées de la nature même des choses, et qui finiront par s'altérer si la loi ne les protège et ne les fortifie.

Dès 1845 le Gouvernement soumit au Conseil général des manufactures et du commerce un projet de loi conçu dans cet esprit et dont les principales dispositions revivent dans le projet de votre Commission.

En 1848, notre honorable collègue, M. Peupin saisit l'Assemblée Constituante d'une proposition en partie modelée sur le projet de 1845, et le résultat des délibérations du Comité du travail, chargé de l'examen de cette proposition, est consignée dans un savant rapport (1) de M. de Parieu, aujourd'hui Ministre de l'Instruction publique. Sur l'invitation du Ministre du commerce de cette époque, la chambre de commerce de Paris examina à son tour la question, et ses observations sur le projet de M. Peupin, amendé par le Comité du travail, méritent une sérieuse attention.

La question étant ainsi préparée, la Commission d'assistance jugea que la loi sur l'apprentissage rentrait naturellement dans le cercle des travaux qu'elle a mission d'accomplir, et elle résolut de vous la présenter en vertu du droit d'initiative que vous lui avez conféré. Elle s'entoura de tous les documents que je viens de mentionner, elle ouvrit une espèce d'enquête et entendit, entre autres personnes, MM. les présidents des diverses sections du Conseil des prud'hommes de Paris.

C'est dans ces circonstances qu'est intervenu un nouveau projet du Gouvernement, préalablement soumis au Conseil d'État. Le but que s'est proposé M. le Ministre du Commerce est sans doute le même que poursuivait votre Commission. Mais après un examen attentif, il nous a paru que le projet ministériel ne répondait pas complètement à la pensée qui l'a inspiré. Ce projet contient, en effet, les principes de la loi qu'il faut faire, mais non la loi elle-même. A part deux ou trois articles, dépourvus d'ailleurs de sanction pénale, il tend à confirmer purement et simplement les coutumes en vigueur, mais sans les définir, sans apporter au bien une force nouvelle, au mal aucune répression. On se demande à quoi bon une loi de plus dans nos codes, si elle n'ajoute rien aux lois existantes, si elle laisse subsister toutes choses dans leur obscurité ancienne et dans leur incertitude. Fallait-il une loi nouvelle pour dire que les contestations relatives au contrat d'apprentissage seront portées devant le Conseil des prud'hommes ? M. le Ministre du Commerce, dans son exposé des motifs, nous explique, il est vrai, la réserve qu'il s'est imposée. Il a vu dans le contrat d'apprentissage un contrat de famille et il a craint d'en altérer le caractère par des prescriptions légales trop nombreuses. Il a craint d'armer d'un texte positif l'apprenti contre le maître, le maître contre l'apprenti, d'éveiller des prétentions, des exigences, des litiges, dont on n'entendrait pas parler si la loi était muette.

Ces motifs n'ont pas persuadé votre commission.

Il n'y aurait besoin ni de magistrats, ni de codes, si le sentiment de la justice était à ce point vif dans tous les cœurs qu'il pût tenir lieu de loi écrite.

Il est d'expérience qu'une loi claire prévient les

(1) Voir ci-dessus, page 14.

procès plutôt qu'elle ne les favorise. Les lois ne gênent pas les gens de bien qui pourraient s'en passer, mais elles imposent une gêne salutaire à ceux dont la conscience ne parle pas si haut que la loi. M. le Ministre du commerce oublie que nous sommes en présence d'une société qui ne se distingue point par le respect qu'elle porte aux institutions et aux usages les mieux éprouvés. Il s'en refère avec confiance à la jurisprudence des Conseils des prud'hommes, et il oublie que l'institution des prud'hommes a été modifiée par la loi de 1848, et que cette jurisprudence a besoin d'être fixée, si l'on ne veut pas qu'elle varie au gré des combinaisons politiques et des hasards d'une élection.

Telles sont, messieurs, les considérations qui ont déterminé votre commission, non pas à rejeter le projet ministériel, mais à le développer, à le compléter, de manière à le rendre véritablement utile. Elle n'a pas voulu, soyez-en convaincus, compromettre par des règles arbitraires la liberté du contrat d'apprentissage, liberté qui touche à celle du travail et à celle de l'éducation, c'est-à-dire à ce que la liberté individuelle a de plus délicat et de plus saint.

C'est dans cette pensée qu'elle a écarté de son projet les dispositions contenues en l'article 3 et en l'article 7 du projet de loi préparé par l'assemblée constituante.

Nous n'avons pas cru devoir, en premier lieu, fixer un âge au-dessous duquel aucun enfant ne pût être mis en apprentissage. Il nous a paru que cette limitation offrait de graves inconvénients et qu'elle n'avait aucun avantage qu'il ne fût facile d'obtenir par d'autres moyens. On nous dit qu'un enfant âgé de moins de douze ans, n'est pas un véritable apprenti. Si l'on ne l'emploie aux travaux domestiques, il perd son temps ou il use sa santé à des labeurs au-dessus de ses forces. Cela est possible en effet, mais grâce à l'imprévoyance de la législation actuelle.

Si comme nous vous le demandons en la section III, titre Ier, de notre projet, vous protégez l'enfance contre l'abus qu'on peut faire de ses forces, et contre celui qu'on fait trop souvent de sa faiblesse; si vous offrez, sous ce rapport, aux pères de famille et à la société des garanties sérieuses, n'aurez-vous pas atteint, dans tout ce qu'il y a de généreux, le but que vous vous proposez? Mais si vous empêchez un enfant de devenir apprenti avant sa douzième année, qu'en ferez vous jusque-là? Vous chargerez-vous de le loger, de le vêtir, de le nourrir?

Ce sont les familles nombreuses et indigentes pour qui l'enfant est presque une charge, et les familles sans mœurs pour qui il est un objet de spéculation; ce sont elles qui n'attendent pas la maturité de l'enfant pour le mettre en apprentissage. Serait-ce, par hasard, protéger cet enfant que de dire aux parents pauvres : vous ne pouvez ni le vêtir, ni l'envoyer à l'école ; n'importe! vous le garderez nu, souffrant, ignorant jusqu'à ce qu'il ait atteint sa douzième année; et que de dire aux autres: voici un enfant que vous n'aimez guère et qui ne reçoit chez vous que de mauvais exemples, n'importe! vous le garderez; je vous défends de le mettre en apprentissage. Vous l'élèverez, si cela vous plait, dans l'oisiveté et la misère. Il mendiera plutôt que d'apprendre un métier. S'il se trouve un maître compatissant, qui consente à le recueillir, et à lui enseigner sa profession, vous direz à cet homme : non, c'est impossible! la loi est là qui ne me permet pas de traiter avec vous; le contrat serait nul et vous payeriez l'amende.

Il suffit d'énoncer de pareilles conséquences pour en faire condamner le principe par tout homme de bon sens.

Nous avons, en second lieu, supprimé la disposition qui avait pour but de limiter le nombre des apprentis que pourrait former ensemble un même maître. Tout en reconnaissant qu'il est difficile à un maître de donner des leçons profitables à des apprentis trop nombreux, on ne peut nier, cependant, qu'un ouvrier intelligent, ayant la main prompte et le coup d'œil sûr, formera aisément trois ou quatre apprentis dans le même temps qu'un ouvrier moins habile réussira à peine à en façonner un seul. Faut-il donc, par une règle inflexible, empêcher ce bon ouvrier de faire de bons apprentis? Qu'est-ce que l'industrie gagnera?

Les partisans de la limitation reconnaissent, d'ailleurs, qu'elle est naturellement en vigueur dans la plupart des ateliers. On n'a, en général, qu'un ou deux apprentis, trois au plus, selon les exigences particulières de chaque profession. Mais ce n'est pas là, comme on se l'imagine la révélation d'une idée morale qu'on puisse traduire dans une loi. C'est un fait économique pur et simple. Quant aux abus qui résultent de la réunion d'un trop grand nombre d'apprentis dans un même atelier, votre commission croit qu'il est possible de les réprimer toutes les fois qu'ils se produisent. Elle y a pourvu par les articles 8 et 12 du projet qu'elle vous soumet. Nous ne demanderons pas au maître combien il a d'apprentis; mais qu'il en ait dix ou qu'il n'en ait qu'un, nous exige-

rous que l'apprentissage soit sérieux et le contrat loyalement exécuté. C'est tout ce que réclame la justice.

La répression n'atteint que le mal, une mesure préventive empêcherait souvent le bien ; elle ne tarderait même pas à produire des maux dont la société serait justement responsable. Limiter le nombre des apprentis, n'est-ce pas limiter, dans un temps donné, le nombre des ouvriers et celui des maîtres? n'est-ce pas interdire à une infinité de personnes l'accès des professions industrielles? Ce système conduit au rétablissement des corporations que nos pères ont abolies. On veut que ce soit un privilège de devenir ouvrier. Tout le monde ne pourra plus l'être. On se figure que les ouvriers en seront plus riches quand la production aura diminué. Mais on ne se demande pas ce que deviendra cette multitude, tous les jours grossissante, qu'on aura réduite à l'impuissance de travailler. L'État procurera-t-il un abri et du pain à tous ces enfants à qui l'on parle d'ôter la liberté qu'ils ont de se choisir, à leurs risques et périls, un maitre et une carrière?

Nous avons peut-être trop insisté sur des propositions si manifestement contraires à la liberté individuelle, à la liberté des contrats, à la liberté du travail, à l'esprit même de toute notre législation. Mais quoique ces questions ne méritent pas en elles-mêmes un long examen, elles empruntent une certaine gravité aux préoccupations dont elles sont l'objet et aux illusions qu'elles ont fait naître dans la population ouvrière. Votre commission, nous ne saurions, messieurs, trop le redire, s'est défendue de tout esprit de système; elle n'a recherché que les conseils de l'expérience ; elle a étudié les rapports nombreux qui, sous le régime d'une liberté indéfinie, se sont établis entre les apprentis et les maîtres, et elle a voulu les respecter et les protéger dans tout ce qu'ils ont de conforme aux lois morales. Nous avions un moyen facile d'arriver à cet égard, au point fixe où l'on peut régler la liberté, sans la blesser, et frapper l'abus en respectant l'usage. Ces tribunaux d'équité, institués au centre des populations industrieuses, ont eu depuis longtemps à statuer sur les contestations survenues en cette matière. Il s'est formé ainsi, comme nous l'avons dit, et sur les points les plus délicats, une sorte de jurisprudence uniforme. C'était là, messieurs, une règle naturelle; nous l'avons suivie; mais en ajoutant, dans certains cas, à la règle une sanction pénale, et en attribuant, dans ces cas là seulement, au tribunal de police, la connaissance des infractions et le droit de les réprimer.

Cette innovation, adoptée en 1849 par le comité du travail, approuvée par la chambre de commerce de Paris, sollicitée par les conseils de prud'hommes, a disparu dans le projet du Gouvernement. Nous la rétablissons dans le nôtre. C'est dans cette partie du projet, relative à la compétence, que réside, selon nous, toute l'efficacité de la loi. Les prud'hommes, en effet, peuvent casser un contrat; mais ils ne peuvent procurer au plaignant aucune autre espèce de satisfaction. Il en résulte que l'apprenti, par exemple, s'il a quelque intérêt à éviter cette rupture, subit en silence des traitements injustes, et qu'il endure les privations et les coups, comme s'ils eussent été prévus et stipulés au contrat. On entrevoit dans ce fait une des causes qui ont le plus contribué à dénaturer les relations du maître et de l'apprenti et à faire de quelques ateliers les plus dangereuses des écoles. Il y a eu là, nonobstant la foi jurée, oppression et servitude. Il y a eu là des injustices impunies. Ces premières impressions, n'en doutez pas, laissent des traces funestes dans le cœur de l'homme; l'ouvrier se souvient longtemps des misères de l'apprenti; il s'accoutume à considérer l'État comme indifférent aux injures qui n'atteignent que les faibles, et sans vouloir exagérer la portée de cette remarque nous ne pouvons nous empêcher de signaler dans cette défaillance de la loi l'origine obscure, mais certaine de bien des égarements.

La crainte d'une juridiction pénale suffira seule, nous l'espérons, à assurer de part et d'autre la fidèle exécution des contrats d'apprentissage.

Après cet exposé des principes qui ont dirigé le travail de votre commission, il est nécessaire d'entrer un peu plus avant dans l'économie du projet qu'elle a l'honneur de vous soumettre.

Ce projet se divise en trois titres :

TITRE Ier.

Du contrat d'apprentissage.

Nous avons, dans la première section du titre 1er, déterminé la nature et la forme du contrat d'apprentissage. Quant à la définition de ce contrat, celle qu'avait adoptée le comité de l'assemblée constituante nous a paru préférable à la définition proposée par le Gouvernement.

Les mots *progressivement* et *complètement*, contenues dans l'article premier du projet de M. le Ministre du commerce énoncent une des obligations qui résultent du

contrat, et on les retrouvera dans la partie de notre projet relative aux devoirs des maîtres et des apprentis. En ce qui concerne la forme du contrat, nous nous en référons à l'exposé des motifs du projet ministériel. Les articles 11 et 12 de ce projet sont textuellement transcrits dans notre article 2, et l'article 13 du même projet est devenu notre article 3.

Dans la seconde section, relative aux conditions du contrat, nous exigeons, d'accord avec le gouvernement, que le maître ait atteint sa majorité, c'est-à-dire qu'il soit lui-même hors de tutelle, avant de pouvoir s'engager par contrat à instruire et surveiller des apprentis mineurs.

L'article 5 est destiné à prévenir des scandales qui ont souvent affligé la justice. Il n'a pas besoin d'autres commentaires.

L'article 6 présente plus de difficultés. Il a pour but d'interdire aux repris de justice de certaines catégories, le droit de former des apprentis. Vous remarquerez, Messieurs, que cette interdiction s'applique uniquement aux individus qui ont subi des peines afflictives et infamantes, à ceux qui ont été condamnés, sans avoir pu obtenir le bénéfice des circonstances atténuantes, pour attentat à la pudeur, pour vol qualifié, et pour fraudes sur la nature et le poids des marchandises. Vous remarquerez aussi que, pour atténuer ce qu'il pourrait y avoir, en certains cas, de trop rigoureux dans cette disposition, l'article 7 donne au préfet la faculté de lever l'interdiction, toutes les fois qu'un libéré, après un séjour de trois ans dans la même commune, aura, par la régularité de ses mœurs, prouvé son retour et son affermissement dans les voies morales. Votre Commission, cependant, n'entend pas amoindrir la gravité de la décision qu'elle vous propose. Elle n'ignore pas que cette interdiction est comme une peine nouvelle qui s'ajoutera à la peine qu'aura subie le condamné. Elle sait que l'assistance d'un apprenti est, dans l'exercice de certaines professions, nécessaire à l'ouvrier, ou tout au moins au chef d'atelier. Mais ces considérations dont elle apprécie la force ne lui ont pas paru devoir l'emporter sur celles qui ont motivé sa résolution. La pitié qu'on porte à des malheureux qui se sont placés, par leur faute, dans une situation exceptionnelle, ne doit pas tourner au péril de l'enfance et au détriment de la société. La profession d'instituteur n'est-elle pas expressément interdite, non seulement aux individus flétris par un arrêt de la justice criminelle, mais encore à ceux qu'une sentence disciplinaire du Conseil académique aurait destitués du droit d'enseigner? Certaines condamnations n'entraînent-elles pas la privation des droits de tutelle? Une inconduite notoire, aux termes de l'article 444 du Code pénal, n'emporte-t-elle pas la même déchéance? Nous ne voudrions pas, Messieurs, pour justifier l'article 6 du projet de votre Commission, d'autres raisons que celles qui ont inspiré au législateur les sages dispositions que nous venons de rappeler. Des gens à qui vous défendez d'ouvrir un externat, sur lequel vous pourriez, cependant, exercer une si active surveillance, ne sont pas moins dangereux dans le huis-clos d'un atelier que dans une école.

Cette influence corruptrice dont vous vous méfiez avec tant de raison, cette influence du maître sur l'enfant, elle agit sur l'apprenti, non pas quelques heures par jour, mais tout le jour, mais sans relâche, sans contradiction, sans témoins. L'apprenti vit sous le toit du maître; il est placé, en quelque sorte, sous sa tutelle pendant toute la durée du contrat et par la vertu du contrat même. Est-il raisonnable de laisser à de tels hommes le droit de former de tels contrats? Votre Commission ne l'a pas pensé. Les statuts qui, en Allemagne, régissent l'apprentissage, privent le maître de ses apprentis et du droit de les remplacer, pour de simples contraventions de la nature de celles que nous avons prévues en l'article 21 de notre projet.

Appliquer la même peine à des crimes et à des délits qui trahissent, chez leurs auteurs, une profonde perversité, ce n'est pas, à notre avis, exagérer la prudence.

Une dernière observation vous rendra plus sensible encore la nécessité de cette mesure. Les antécédents des hommes que l'article 6 frappe d'incapacité sont connus des magistrats, mais sont en général ignorés du public. Les parents qui traitent avec un repris de justice ne savent donc pas à quelles mains ils confient leur enfant. S'ils venaient à le découvrir, ils seraient d'après l'article 1110 du Code civil, fondés à demander la nullité des conventions, car il est évident qu'en cette matière *la considération de la personne est la cause principale de la convention.* Mais si l'enfant s'est déjà corrompu avant cette découverte, le jugement tardif qui déclarera la nullité radicale du contrat ne réparera point le préjudice causé à l'apprenti, à sa famille et à la société. Il était donc indispensable, dans l'espèce qui nous occupe, de protéger d'une façon plus efficace la bonne foi et l'honneur des familles. Nous croyons y avoir pourvu par l'article 6.

La section III, relative aux devoirs des maîtres et des apprentis, comprend six articles pour la plupart empruntés, sauf de légères modifications, au projet ministériel. Les dispositions qui concernent les heures de travail, l'interdiction du travail de nuit, les facilités à donner à l'apprenti pour qu'il puisse apprendre à lire, à écrire, à compter, et achever, au besoin, son éducation religieuse; ces dispositions, dis-je, n'exigent pas un autre commentaire que celui qui se trouve en l'exposé des motifs. On en peut dire autant du paragraphe relatif au chômage des fêtes et dimanches. Nous avons voulu, cependant, que le rangement de l'atelier, travail réservé pour les jours fériés, ne pût se prolonger au delà de dix heures du matin, et rendre le chômage illusoire. Le repos dominical, nécessaire à tous, est principalement nécessaire à l'enfance. On a d'ailleurs le droit de présumer que le travail du dimanche n'est jamais, pour l'apprenti, un travail libre; c'est plutôt une servitude dont la loi doit affranchir ceux qui en portent le joug.

Quoique votre Commission ait énoncé, dans les articles 8, 9, 10 et 12, les principales obligations du maître envers l'apprenti, elle en a cependant sous-entendu quelques-unes, et les a, en même temps, résumées toutes dans une seule expression, en ordonnant au maître (art. 8) de se conduire envers l'apprenti *en bon père de famille*. Notre législation, vous le savez, Messieurs, a dejà consacré ce terme. L'article 450 du Code civil veut, en effet, que le tuteur administre en bon père de famille les biens du pupille, et c'est au juge d'apprécier ensuite jusqu'à quel point le tuteur s'est acquitté de sa mission.

Le législateur n'a pas craint d'exiger d'un étranger, lorsqu'il accepte les fonctions presque toujours onéreuses de la tutelle, une vigilance, des soins qu'on ne peut naturellement attendre que du cœur paternel; le législateur a exigé cela dans l'intérêt de la fortune du mineur. Votre Commission, d'accord avec le Gouvernement, a pensé que cette expression de *bon père de famille* ne serait point déplacée dans une loi sur l'apprentissage, et qu'elle éclairerait le maître, comme elle éclaire le tuteur, sur la nature de ses devoirs et l'étendue de sa responsabilité. Le maître n'a pas à gérer les biens d'un pupille, mais il a sous sa garde un dépôt plus précieux, l'innocence d'un enfant, sa santé, sa force, ses croyances, sa moralité. Il ne faut pas que cet enfant, s'il est entré pur dans sa maison, en sorte souillé par de funestes contacts. Il serait difficile et peut-être dangereux de préciser les règles de conduite qu'embrasse dans sa généralité le premier paragraphe de l'article 8. On dirait trop, on ne dirait pas assez. Les faits n'empruntent leur véritable caractère qu'aux circonstances dans lesquelles ils se produisent. Il est des actes dont un apprenti peut être témoin, et qui, tantôt par leur nature seulement, tantôt par leur répétition, lui ôteraient le respect qu'il doit à son maître, le familiariseraient avec le scandale, féconderaient en lui de mauvais penchants. L'apprenti lui-même peut apporter dans un atelier des germes de corruption dangereux pour ses compagnons d'apprentissage. Dans toutes ces hypothèses, si le Conseil des prud'hommes, sur la plainte d'une des parties, juge dans sa sagesse qu'il y a lieu de briser le contrat, il aura fidèlement interprété le sens moral de l'article 8 et cette expression de *bon père de famille*, qui contient l'esprit de l'article et de toute la loi.

Un abus fréquent, surtout dans les grandes villes, consiste à enlever à un concurrent, par l'appât d'un salaire immédiat, un apprenti intelligent, déjà façonné, et en état d'être utile à son maître. Les prud'hommes ne pouvaient atteindre les auteurs de ces fraudes; l'apprenti leur échappait par son insolvabilité; le maître, son complice, déclinait leur compétence. L'article 13 déclare solidaires des dommages-intérêts dus par l'apprenti, ceux qui seraient convaincus de l'avoir détourné de chez son maître avant l'expiration du contrat. L'article 18 (titre II) confère aux prud'hommes le droit de vider, en pareil cas, les contestations qui pourraient s'élever entre deux maîtres; mais cet article 18 se rapporte au titre de la compétence, et, si nous le rappelons ici, c'est que la principale difficulté qui s'était élevée à l'occasion de l'abus défini dans l'article 13 se rattachait à la question de juridiction.

Nous dirons peu de chose de la section IV, relative à la résolution du contrat. Nous avons fixé à un mois le temps d'épreuve, pendant lequel le contrat peut être résolu par la seule volonté d'une des parties, réservant, d'ailleurs, à ces mêmes parties le droit de stipuler, s'il leur plaît, pour ce cas spécial des dommages-intérêts.

L'article 15 détermine quatre cas où le contrat est résolu de plein droit. L'article 16 détermine les cas où il ne peut être résolu que par jugement. L'article 17 reproduit le sens d'une des dispositions de la loi du 22 germinal an XI.

TITRE II.

DE LA COMPÉTENCE.

Par les articles 18 et 19, nous conservons aux conseils de prud'hommes le droit exclusif qui leur appartient, d'interpréter les contrats d'apprentissage, de délier les parties et de statuer sur toutes les questions d'intérêt qui pourraient s'élever entre elles. Nous étendons leur compétence sur toutes les personnes qui, à un titre quelconque, seraient intervenues au contrat, et même sur les tiers, par le cas prévu en l'article 13. Hors du ressort des conseils de prud'hommes, leurs attributions reviennent aux juges de paix.

L'article 20 renvoie devant la police correctionnelle les individus qui, étant frappés d'incapacité par l'article 6, auraient néanmoins reçu des apprentis.

Enfin l'article 21 réserve au tribunal de police la punition des contraventions aux articles 4 et 5, au troisième paragraphe de l'article 8 et aux articles 9 et 10 du projet de votre commission. Ces contraventions seront faciles à apprécier. Le juge n'aura à prononcer que sur des faits prévus, définis, et, pour ainsi dire, palpables. Les contraventions aux deux premiers paragraphes de l'article 8, touchant à des matières plus délicates, moins susceptibles d'une définition rigoureuse, ne seront pas soumises au tribunal de police et ne pourront donner ouverture qu'à une action en résolution de contrat, comme il est dit au second paragraphe de l'article 16. Nous n'avons pas voulu, non plus que M. le Ministre du commerce, faciliter la rupture des contrats. Nous ne l'admettons, selon les termes de l'article 16, que pour cause *d'infraction grave ou habituelle* aux prescriptions de la loi. En armant le tribunal de police contre les abus les plus fréquents et les mieux caractérisés de l'apprentissage, abus qu'on ne pouvait faire cesser qu'en détruisant jusqu'à l'effet utile du contrat, c'est-à-dire en dégageant les parties, nous croyons avoir prêté une force nouvelle à la sainteté et à l'inviolabilité des conventions.

TITRE III.

Il ne contient que trois dispositions. La principale est celle qui place sous la surveillance du maire les ateliers où les enfants sont reçus en apprentissage.

Nous n'entrerons pas plus avant dans les détails du projet.

Nous le confions, Messieurs, à vos méditations; seulement, quand vous le lirez, nous vous prions de ne pas oublier qu'un grand nombre d'apprentis sont ou orphelins ou enfants des campagnes, c'est-à-dire privés ou éloignés de leurs protecteurs naturels. Vous n'oublierez pas que d'autres appartiennent, soit à des familles pauvres, lesquelles n'osent pas assigner le maître au conseil des prud'hommes, de peur de voir l'enfant retomber à leur charge par la rupture du contrat; soit à des familles dépravées, qui abandonnent avec indifférence leurs fils et leurs filles à la merci d'un maître et ne songent à la parenté que pour en réclamer un jour les bénéfices. Ce sont là, en vérité, des espèces d'orphelins dignes de quelque sollicitude. Nous ne prétendons pas que l'État leur doive aucun de ces soins onéreux qui sont le fait de la famille; mais il se doit à lui-même, il doit à sa propre conservation, de faire en sorte que là où la tendresse paternelle manque aux enfants, la justice du moins ne leur manque pas.

Les enfants employés dans les usines et manufactures ne sont-ils pas placés sous la protection d'une loi spéciale? Leur situation, cependant, a toujours été préférable à celles de beaucoup d'apprentis. La porte de ces grands établissements est continuellement ouverte; on y vit comme en public. Quelque faible que soit par lui-même l'enfant de la fabrique, il trouve, dans le nombre des compagnons qui partagent sa destinée une force secrète et une défense naturelle. L'excès du travail est le plus grand danger auquel ils soient exposés. Dans l'atelier privé, il y a aussi bien souvent l'excès du travail et, de plus, les sévices, le manque de nourriture, le mauvais exemple, l'abus de la force, le mépris des conventions. L'apprenti ne gagne rien, il n'apprend rien. Du reste, peu ou point de communication avec le dehors. Le mal se fait dans l'ombre; les plaintes du patient sont étouffées; la justice n'intervient guère que lorsque la rumeur publique lui dénonce un crime. Ceux qui ont suivi avec attention, depuis dix ans, nos annales judiciaires, savent si les preuves nous manqueraient à l'appui de cette assertion.

Nous avons voulu, Messieurs, mais dans la mesure du possible, arrêter ces désordres. Vous ne trouverez dans le projet que nous avons l'honneur de vous soumettre aucune disposition qui soit de nature à inquiéter personne sur l'inviolabilité de ses foyers. La loi que nous vous proposons laisse à l'industrie toute sa liberté, toute leur liberté aux contrats. Loin de gêner la liberté, elle la protège contre les abus et les excès qui la font haïr. Elle stipule pour le faible et pour l'ignorant. En un mot,

elle restitue à l'apprentissage son caractère moral un peu effacé.

Sous le bénéfice de ces observations, nous transcrivons en regard du projet du Gouvernement (1), le projet de votre Commission.

PROJET DE LA COMMISSION.

TITRE Ier.

DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

SECTION Ire.

De la nature et de la forme du contrat.

ART. 1er. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, un marchand, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui, le tout à des conditions et pendant un temps convenus.

ART. 2. — Le contrat d'apprentissage doit être formé par écrit (*art. 11 du projet du Gouvernement*).

Les notaires, les secrétaires des conseils de prud'hommes et les greffiers de justice de paix peuvent recevoir l'acte d'apprentissage.

Cet acte est soumis, pour l'enregistrement, au droit fixe d'un franc, lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières, ou des quittances.

Les honoraires dus aux officiers publics sont fixés à deux francs. (*Art. 12 du projet du Gouvernement.*)

ART. 3. — L'acte d'apprentissage contiendra :

1° Les nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître;

2° Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;

3° Les noms, prénoms, professions et domicile de ses père et mère ou de son tuteur;

4° La date et la durée du contrat;

5° Les conditions de logement, de nourriture, de prix et toutes autres, arrêtées entre les parties. (*Art. 13 du projet du Gouvernement.*)

SECTION II.

Des conditions du contrat.

ART. 4. — Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs, s'il n'est âgé de 21 ans au moins. (*Art. 2 du projet du Gouvernement.*)

ART. 5. — Aucun maître, s'il est célibataire ou en état de veuvage, ne peut loger, comme apprenties, des jeunes filles mineures.

ART. 6. — Sont incapables de recevoir des apprentis :

Les individus condamnés à des peines afflictives et infamantes, ceux qui l'ont été à plus de trois ans d'emprisonnement, pour les crimes ou délits prévus par les articles 350, 405, 406, 407, 408 et 423 du Code pénal.

ART. 7. — L'incapacité résultant de l'article 6 pourra être levée par le préfet, sur l'avis du maire, quand le condamné, après l'expiration de la peine, aura résidé pendant trois ans dans la même commune.

A Paris, les incapacités seront levées par le préfet de police.

SECTION III.

Devoir des maîtres et des apprentis.

ART. 8. — Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite, avertir ses parents ou représentants légaux en cas de maladie, d'absence, d'habitudes vicieuses ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Il l'emploiera exclusivement, sauf conventions contraires, aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession, et ne l'emploiera jamais à ceux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

Il ne peut exercer envers lui de mauvais traitements, ni le priver de la nourriture nécessaire.

ART. 9. — La durée du travail effectif des apprentis, âgés de moins de quatorze ans, ne pourra dépasser dix heures par jour. (*Premier paragraphe de l'art. 6 du projet du Gouvernement.*)

(1) Voir le projet du gouvernement, ci-dessus, page 28. — Le texte officiel de ce document figure au *Moniteur universel* du 8 mars 1850, page 802.

Aucun travail de nuit ne peut être imposé aux apprentis âgés de moins de quatorze ans.

Est considéré comme travail de nuit tout travail fait entre 9 heures du soir et 5 heures du matin. Les dimanches et jours de fêtes reconnues ou légales, le travail est interdit aux apprentis.

Dans le cas où l'apprenti serait obligé, par suite des conventions ou conformément à l'usage, de ranger l'atelier aux jours ci-dessus marqués, ce travail ne pourra se prolonger au-delà de dix heures du matin.

Art. 10. — Si l'apprenti âgé de moins de quatorze ans ne sait pas lire, écrire et compter, ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse, le maître est tenu de lui laisser prendre sur la journée de travail le temps et la liberté nécessaires pour son instruction.

Néanmoins, ce temps ne pourra pas excéder deux heures par jour. Quand l'apprenti a atteint l'âge de quatorze ans, il ne peut réclamer la faculté de compléter son instruction qu'en dehors du temps ordinaire de la journée de travail.

Art. 11. — L'apprenti doit à son maître fidélité, obéissance et respect; il doit l'aider, par son travail, dans la mesure de son aptitude et de ses forces.

Art. 12. — Le maître doit, à peine de tous dommages-intérêts, enseigner à l'apprenti progressivement et complètement l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat. Il lui délivrera, à la fin de l'apprentissage, un congé d'acquit, ou certificat constatant l'exécution du contrat.

Art. 13. — Tout fabricant, marchand, chef d'atelier ou ouvrier, convaincu d'avoir détourné un apprenti de chez son maître, pour l'employer en qualité d'apprenti, de commis ou d'ouvrier, deviendra solidaire de l'indemnité due par l'apprenti au maître abandonné.

Section IV.

De la résolution du contrat.

Art. 14. — Le premier mois de l'apprentissage est considéré comme un temps d'essai pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une des parties, sans dommages-intérêts, le tout sauf stipulations contraires.

Art. 15. — Le contrat d'apprentissage sera résolu de plein droit :

1° Par la mort du maître ou celle de l'apprenti;

2° Si l'apprenti ou le maître est appelé au service militaire;

3° Si le maître ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations prévues en l'article 6 de la présente loi;

4° Pour les filles mineures, dans le cas de décès de l'épouse du maître.

Art. 16. — Le contrat peut être résolu :

1° Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat;

2° Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions de la présente loi;

3° Si l'apprenti, par incapacité physique ou intellectuelle, est hors d'état de profiter des leçons du maître;

4° Si le maître transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention; néanmoins, la demande en résolution de contrat fondée sur ce motif ne sera recevable que pendant trois mois, à compter du jour où le maître aura changé de résidence;

5° Si le maître ou l'apprenti encourait une condamnation emportant un emprisonnement de plus d'un mois.

Art. 17. — Si le temps convenu pour la durée de l'apprentissage dépasse le maximum de la durée consacrée par les usages locaux, ce temps peut être réduit ou le contrat résolu.

TITRE II.

DE LA COMPÉTENCE.

Art. 18. — Toute demande à fin d'interprétation ou de résolution de contrat sera jugée par le conseil des prud'hommes dont le maître est justiciable, et, à défaut, par le juge de paix du canton.

Les réclamations qui pourraient être dirigées contre les tiers, en vertu de l'article 13 de la présente loi, seront portées devant le conseil des prud'hommes ou devant le juge de paix du lieu de leur domicile.

Art. 19. — Dans les divers cas de résolution prévus en la section IV du titre II, ce qui pourrait être dû, comme indemnité ou comme restitution, à l'une ou l'autre des parties, sera, à défaut de stipulations expresses, réglé par le conseil des prud'hommes, ou par le juge de paix dans les cantons qui ne ressortissent point à la juridiction d'un conseil de prud'hommes.

Art. 20. — En cas de contravention à l'article 6 le maître sera puni correctionnellement d'une amende de 50 à 300 francs.

S'il y a récidive, l'amende pourra être élevée jusqu'à 2,000 francs.

Art. 21. — Toute contravention aux articles 4 et 5, au troisième paragraphe de l'article 8 et aux articles 9 et 10 de la présente loi, sera poursuivie devant le tribunal de police et punie d'une amende de 10 à 15 francs.

En cas de récidive, ce tribunal pourra joindre à l'amende un emprisonnement de un à cinq jours.

TITRE III.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.

Art. 22. — Sont abrogés les articles 9, 10 et 11 de la loi du 22 germinal an XI.

Art. 23. — Tous les ateliers où des enfants sont reçus en apprentissage sont placés sous la surveillance du maire.

Art. 24. — Le premier paragraphe de l'article 639 du Code de commerce n'est pas applicable aux apprentis.

VI.

ASSEMBLÉE NATIONALE LÉGISLATIVE.

DISCUSSION DU PROJET DE LOI

relatif aux contrats d'apprentissage.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DU COMMERCE.

M. CALLET, *rapporteur.*

PREMIÈRE DÉLIBÉRATION (1).

Séance du mercredi 22 janvier 1851.

M. le Président. — L'ordre du jour appelle la première délibération sur le projet de loi relatif aux contrats d'apprentissage.

Personne ne demandant la parole, je consulte l'Assemblée pour savoir si elle entend passer à une seconde délibération.

(L'Assemblée décide qu'elle passe à une seconde délibération.)

DEUXIÈME DÉLIBÉRATION (2).

Séance du lundi 3 février 1851.

PRÉSIDENCE DE M. DUPIN.

M. le Président. — L'ordre du jour est la deuxième délibération sur le projet de loi relatif aux contrats

(1) *Moniteur universel* du 23 janvier 1851, page 231.
(2) *Moniteur universel* du 4 février 1851, page 362.

d'apprentissage (Ministère de l'Agriculture et du Commerce).

TITRE 1er.

Du contrat d'apprentissage.

Section 1re.

De la nature et de la forme du contrat.

« Art. 1er. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne qui s'oblige en retour à travailler pour lui; le tout à des conditions et pendant un temps convenus. »

MM. Benoît et Doutre proposent de modifier cette rédaction ainsi : « le tout à des conditions déterminées par le conseil des prud'hommes ».

La parole est à M. Benoît.

M. Benoît (du Rhône). — Messieurs, en demandant que les conseils de prud'hommes interviennent dans les rapports qui existent entre le patron et l'apprenti, je crois exprimer l'opinion de beaucoup de membres de cette assemblée, de ceux surtout qui redoutent les abus et les entraves qui résultent d'une loi générale appliquée à des cas particuliers et purement locaux. La plupart de nos lois, faciles en théorie, fécondes dans l'imagination de ceux qui les font, éprouvent cependant les plus grandes difficultés dans la pratique. Cela tient, n'en doutez pas, à leur caractère trop général et trop absolu. Il en sera de même pour la loi qui nous occupe, si vous lui conservez cette uniformité pour toutes les parties du territoire et des industries. Il faut, au contraire, laisser beaucoup à la liberté et aux usages locaux. Seulement dans l'intérêt des enfants, de la société et de la morale, il est utile d'établir une réglementation variable comme les métiers et les industries.

L'amendement que nous proposons a pour but de remplacer l'absolu et l'uniformité de la loi par des différences tirées de la nature des travaux et des industries; il y en a un autre : celui de protéger le faible et de lui assurer des garanties qui lui manquent aujourd'hui et que la commission n'établit pas dans son projet.

C'est pourquoi aucune autorité plus que celle des conseils de prud'hommes ne saurait être compétente dans ces matières.

Dans le contrat passé entre le patron et l'apprenti, il n'y a pas égalité, il n'y a pas liberté dans les stipulations qui les lient l'un et l'autre. Entre le patron et l'apprenti qui est mineur, un tiers vient forcément stipuler; ce tiers, c'est le père, le tuteur ou toute autre personne responsable du mineur. Je ne veux pas rechercher jusqu'à quel point un père peut vendre le travail de son enfant, louer la personne pour un certain temps; je ne veux pas traiter cette question. Je dirai seulement que la société qui tolère ce contrat doit l'entourer de toutes les garanties capables de protéger efficacement les faibles contre ceux qui pensent bénéficier sur ce marché.

L'apprentissage tel qu'il se pratique est en effet un marché, et un marché conclu non par l'apprenti, de son plein gré, mais par un tiers, et, le plus souvent, contre sa volonté. Combien de pères, combien de tuteurs qui spéculent sur leurs enfants comme sur toute autre marchandise ! Le nombre en est malheureusement trop grand.

C'est ici que devrait commencer l'intervention des conseils de prud'hommes; elle devrait s'étendre sur tous les objets que la loi ne peut pas spécifier.

Vous n'ignorez pas que les ouvriers de nos grands centres manufacturiers se recrutent principalement parmi les enfants de la campagne. Ceux qui abandonnent les champs pour venir se fixer à la ville appartiennent ordinairement à la classe la plus pauvre de la population agricole; ils sont chassés des champs par la misère et le bas prix des salaires. Cette émigration n'a pas d'autres causes. Les parents qui envoient ainsi leurs enfants ne s'en inquiètent plus guère, satisfaits qu'ils sont d'en être déchargés. Très souvent, ils ne les revoient pas pendant toute la durée de l'apprentissage. Ils ne les revoient pas, parce qu'il leur est impossible de faire la dépense d'un déplacement.

C'est surtout pour cette catégorie d'apprentis que je demande l'intervention des conseils de prud'hommes. La morale publique y est aussi intéressée que le bien-être des apprentis. Au reste, je demande que vous consacriez par la loi un usage qui existe dans plusieurs localités et notamment à Lyon.

L'on dira peut-être que notre amendement est une atteinte portée à la liberté des contrats; je ne le crois pas. La liberté des contrats ne peut pas aller jusqu'à la négation des droits des faibles, et plus d'une fois déjà les assemblées ont apporté des restrictions dans l'usage de cette liberté : ainsi la loi sur le travail des enfants

dans les manufactures, celle sur le tissage et le bobinage et autres.

Cette question de l'apprentissage devrait n'en faire qu'une avec celle de l'enseignement : l'une devrait être le complément de l'autre; l'éducation professionnelle devrait faire partie de l'enseignement général.

Mais, comme de telles idées ne paraissent pas encore prévaloir dans cette assemblée, je lui demande simplement d'adopter notre amendement qui, je le crois, est de nature à faire cesser de nombreux abus et à assurer de sérieuses garanties aux familles et aux apprentis.

M. Callet, rapporteur. — Les conditions d'un contrat d'apprentissage sont de deux natures : il y en a qui intéressent l'ordre public; elles sont communes à tous les contrats et celles-là sont stipulées dans la loi; il y en a d'autres qui n'intéressent que les parties elles-mêmes, et personne, excepté elles, n'a qualité pour stipuler en leur nom dans ces matières qui n'intéressent qu'elles-mêmes. Voilà pourquoi nous repoussons l'amendement de M. Benoît. Cet amendement détruit le contrat et il substitue au père de famille un étranger. Il traite les pères de famille et les maîtres comme de véritables mineurs qui n'auraient pas la sagesse nécessaire pour défendre leurs intérêts réciproques.

M. le Président. — L'amendement est-il appuyé ? (Oui ! Non ! Non !)

Alors je le mets aux voix.

(L'amendement, mis aux voix, n'est pas adopté.)

M. le Président. — Art. 1er du projet de loi : « Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui; le tout à des conditions et pendant un temps convenus ». (Adopté.)

Sur l'art. 2, voici une rédaction rectifiée présentée par M. Valette, de concert avec la commission :

« Le contrat d'apprentissage est formé par acte public ou par acte sous seing privé. Il peut aussi être formé verbalement; mais la preuve testimoniale n'en est reçue que conformément au titre du Code civil. *Des contrats ou des obligations conventionnelles en général* ».

(Cet amendement est mis aux voix et adopté.)

M. le Rapporteur. — Les derniers paragraphes de l'article 2 pourraient former l'article 3.

M. le Président. — Non, il vaut mieux en faire de nouveaux paragraphes de l'article 2.

« Les notaires, les secrétaires des conseils de prud'hommes et les greffiers de justice de paix peuvent recevoir l'acte d'apprentissage ».

C'est un second paragraphe qui concerne la forme dans laquelle le contrat est fait.

(Ce paragraphe est mis aux voix et adopté.)

« Cet acte est soumis, pour l'enregistrement, au droit fixe d'un franc, lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières, ou des quittances ». (Adopté.)

« Les honoraires dus aux officiers publics sont fixés à 2 francs ». (Adopté.)

(L'ensemble de l'article, composé de ces quatre paragraphes, est également adopté.)

« Art. 3. — L'acte d'apprentissage contiendra :

« 1° Les nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître;

« 2° Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;

« 3° Les noms, prénoms, professions et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents et, à leur défaut, par le juge de paix;

« 4° La date et la durée du contrat;

« 5° Les conditions de logement, de nourriture, de prix et toutes autres arrêtées entre les parties.

« Il devra être signé par le maître et par les représentants de l'apprenti ». (Adopté.)

Section II.

Des conditions du contrat.

« Art. 4. — Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de 21 ans au moins ». (Adopté.)

« Art. 5. — Aucun maître, s'il est célibataire ou en état de veuvage, ne peut loger comme apprenties, des jeunes filles mineures ». (Adopté.)

M. le Président. — Voici une nouvelle rédaction proposée par M. Corne, qui est adoptée par le Ministre du commerce et par la Commission :

« Art. 6. — Sont incapables de recevoir des apprentis les individus qui ont subi une condamnation pour crime, ceux qui ont été condamnés à une peine quelconque pour attentat aux mœurs, ceux qui ont été condamnés à plus de trois mois d'emprisonnement pour les

délits prévus par les articles 388, 401, 405, 406, 407, 408, 423 du code pénal ». (Adopté.)

« Art. 7.— L'incapacité résultant de l'article 6 pourra être levée par le Préfet, sur l'avis du Maire, quand le condamné après l'expiration de la peine, aura résidé pendant trois ans dans la même commune.

A Paris, les incapacités seront levées par le préfet de police. » (Adopté.)

Section III.

Devoirs des maîtres et des apprentis.

« Art. 8. — Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit au dehors, et avertir ses parents ou leurs représentants des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester.

« Il doit aussi les prévenir, sans retard, en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention. » (Adopté.)

« Art. 9. — La durée du travail effectif des apprentis âgés de moins de quatorze ans ne pourra dépasser dix heures par jour.

« Aucun travail de nuit ne peut être imposé aux apprentis âgés de moins de quatorze ans.

« Est considéré comme travail de nuit tout travail fait entre 9 heures du soir et 5 heures du matin.

« Les dimanches et jours de fête reconnues ou légales, le travail est interdit aux apprentis.

« Dans le cas où l'apprenti serait obligé, par suite des conventions ou conformément à l'usage, de ranger l'atelier aux jours ci-dessus marqués, ce travail ne pourra se prolonger au-delà de 10 heures du matin. »

M. Morellet. — Messieurs, c'est moins pour combattre l'article 9 en discussion que pour demander une explication aux membres de la commission sur un des termes de cet article que je prends la parole.

On lit ceci dans l'article :

« Les dimanches et jours de fêtes reconnues ou légales, le travail est interdit aux apprentis. »

Je désirerais savoir si c'est là la première consécration du rapport de M. de Montalembert, ou si, au contraire, l'on a entendu dire simplement, ce que je soutiendrais, pour ma part, que ces jours-là les apprentis ne seront tenus à aucun travail vis-à-vis de leurs maîtres dans l'exercice de la profession qu'ils apprennent. Si c'est là ce que l'on a voulu dire, je l'appuierai. Si, au contraire, on a entendu imposer aux apprentis l'obligation de ne pas travailler, je combattrai cet article.

Je proposerai donc de modifier la rédaction de façon à ce qu'il n'y ait pas d'équivoque. C'est très facile, il suffirait de substituer à ces mots :

« Les dimanches et les jours de fêtes reconnues ou légales, le travail est interdit aux apprentis ; » ceux-ci :

« Les apprentis ne sont tenus, vis-à-vis de leurs maîtres, à aucun travail de la profession qu'ils apprennent. »

Je voudrais savoir si la commission accepte cette rédaction.

M. Victor Lefranc. — Je demande si la disposition s'applique aux enfants qui portent les bouteilles dans les verreries, et si l'on veut, par suite, éteindre les verreries les dimanches et les jours fériés.

M. Volowski. — Ce n'est pas là question ; il ne s'agit que des petits ateliers.

M. Victor Lefranc. — Il y a des petits ateliers en matière de verreries ; vous ne les connaissez pas, peut-être, mais je les connais.

M. Volowski. — La loi ne s'applique pas là.

M. le Rapporteur. — Nous reproduisons les termes de la loi du travail des enfants dans les manufactures. Cette loi, comme la précédente, est faite tout entière dans l'intérêt des mineurs, et c'est pour protéger plus sérieusement, plus énergiquement, si je puis m'exprimer ainsi, l'apprenti mineur, que nous lui interdisons le travail ; car, de sa part, le travail n'est pas libre ; le travail n'est jamais pour lui un travail de spéculation ni d'agrément, c'est un travail forcé ordinairement.

Souvent, on abuse de la faiblesse de l'enfant pour le faire travailler le dimanche, et c'est pour protéger sa liberté que nous interdisons le travail de l'apprenti d'une manière absolue.

M. Victor Lefranc. — Vous ne répondez pas à l'objection.

M. Versigny. — La commission accepte-t-elle la rédaction nouvelle ?

M. le Rapporteur. — La commission maintient sa rédaction formellement.

M. Victor Lefranc. — Pourquoi ? Voulez-vous me dire si vous appliquez cela aux enfants qui portent les

6.



bouteilles dans les verreries? Ce serait éteindre toutes les verreries à feu continu.

M. le Rapporteur. — Dans les verreries, il y a un très grand nombre d'ouvriers et un certain nombre d'apprentis; ces ateliers sont régis par la loi du travail des enfants dans les manufactures.

M. Victor Lefranc. — C'est entendu.

M. le Président. — On ne déroge pas à la loi spéciale.

M. Victor Lefranc. — C'est ce que je voulais savoir.

M. Morellet. — Je maintiens la modification que j'ai proposée :

« Les apprentis ne seront tenus, vis-à-vis de leurs maîtres, à aucun travail de la profession qu'ils apprennent. »

M. Versigny. — On pourra les employer dans la maison.

M. le Rapporteur. — Ils pourront être employés à autre chose, avec la rédaction de M. Morellet.

M. Morellet. — Voici quelle est ma pensée, et, sous ce rapport, je me trouve d'accord avec la commission. L'intention de la commission a été que, les dimanches et jours fériés, les apprentis pussent disposer de leur temps comme il l'entendent. C'est bien là l'intention de la commission? Vous ne voulez aucun travail de la profession, eh bien, si vous voulez maintenir votre rédaction, j'y consentirai volontiers, à une condition, ajoutez donc, si vous tenez à la rédaction primitive : « le travail de la profession qu'ils apprennent est interdit aux apprentis ».

M. le Rapporteur. — Vous voulez donc qu'on puisse les employer aux usages domestiques?

M. Morellet. — Non, je ne demande de modification qu'en ce qui concerne le travail qui pourrait être imposé par le contrat aux apprentis. Ainsi, il s'agit de s'expliquer d'une manière bien claire, bien nette, afin que, plus tard, on ne puisse pas en argumenter en faveur de dispositions particulières.

Ce que vous avez voulu faire dans l'intérêt des apprentis, c'est que le maître ou le patron ne pût leur imposer le travail de leur profession dans l'atelier. Eh bien, dites-le; vous ne le dites pas!

M. le Rapporteur. — Il n'y a pas besoin de le dire.

M. Cordier (du Calvados). — Messieurs, l'amendement de l'honorable M. Morellet me paraît inutile, et voici pourquoi. C'est dans la section III, intitulée : *Des maîtres et des apprentis*, que l'article 9 dit : « Les dimanches et jours de fêtes reconnues ou légales, le travail est interdit aux apprentis ». Il est bien entendu que c'est le travail dans les relations ordinaires du maître et de l'apprenti. L'amendement est donc parfaitement inutile.

M. le Rapporteur. — La preuve, c'est qu'il y a une sanction pénale; cet article ne s'applique qu'au maître qui fait travailler l'apprenti.

M. Schneider, *Ministre de l'Agriculture et du Commerce*. — Le Gouvernement se rallie à l'amendement; ç'a été la pensée de la commission, et dans tous les cas, le Gouvernement s'y rallie.

M. de Riancey. — Je ne viens pas m'opposer à la pensée de l'amendement; elle a été celle de la commission. Mais il me paraît qu'il y a un danger à improviser un amendement comme celui qui vous est soumis. Vous allez voir, en effet, le singulier contraste que ferait l'amendement de M. Morellet avec le paragraphe qui vient immédiatement à sa suite; ce paragraphe porte :

« Dans le cas où l'apprenti serait obligé, par suite des conventions ou conformément à l'usage, de ranger l'atelier aux jours ci-dessus marqués, ce travail ne pourra se prolonger au delà de 10 heures du matin. »

M. Morellet voudrait qu'on ajoutât : « les dimanches et jours de fêtes, aucun travail ne pourra être imposé aux apprentis ». Ce serait une contradiction.

Je demande à expliquer simplement la pensée de la Commission; la voici :

Nous n'avons pas fait ici une loi sur l'observation du dimanche et sur l'interdiction du travail; nous avons fait une loi sur l'apprentissage, pour régler les rapports du maître et de l'apprenti dans les limites du contrat d'apprentissage. Or, nous avons dit, relativement au dimanche : « Dans le contrat d'apprentissage, il pourra être stipulé, selon les usages et coutumes d'un grand nombre d'ateliers, que l'apprenti devra ou pourra ranger l'atelier les dimanches matins et jours de fête. » Mais nous ne voulons pas que son maître lui impose aucune autre espèce de travail que celui-là.

Un membre à gauche. — Il fallait le dire.

M. de Riancey. — Nous l'avons dit pour ceux qui veulent le comprendre.

M. le Président. — L'exception confirme la règle.

M. de Riancey. — C'est évident, l'exception confirme la règle. Le travail est interdit aux apprentis en tant qu'apprentis, et puis une exception pour le rangement de l'atelier. Je crois qu'il n'y a pas de doute possible sur la pensée et sur la rédaction.

M. le Président. — M. le Rapporteur vous dit que l'interdiction qui est dans le paragraphe 4 serait absolue, s'il n'y avait pas une exception dans le paragraphe 5, que l'exception du paragraphe 5 est limitée et par son objet et par la durée : « ranger l'atelier, et seulement jusqu'à 10 heures » ; et l'exception confirme la règle. Et, hors ce temps-là et hors ce cas-là, le travail est formellement interdit.

M. le Rapporteur. — Dans l'atelier et au profit du maître.

M. le Président. — Dans l'atelier; c'est évident.

M. Arnaud (de l'Ariège). — Il n'y a qu'à ajouter à l'article de la Commission ce paragraphe proposé par l'honorable M. Morellet, que j'avais indiqué moi-même, c'est-à-dire d'ajouter ces mots : « Aucun autre travail ne pourra être imposé par le maître. »

A gauche. — Oui! oui! Appuyez! appuyez!

M. le Rapporteur. — Vous voulez placer l'exception avant la règle.

M. Arnaud (de l'Ariège). — Qu'importe?

M. Lebeuf. — Qu'on dise travail professionnel; ranger l'atelier n'est pas un travail professionnel.

M. le Ministre de l'Agriculture et du Commerce. — Ce qui importe essentiellement, c'est que la pensée de la Commission et du Gouvernement soit parfaitement entendue.

Le Gouvernement et la Commission ont voulu, non pas que le travail habituel, que le travail d'atelier fût interdit à l'ouvrier, mais que le maître ne pût pas l'imposer à l'apprenti.

La Commission pense que cette rédaction, telle qu'elle l'a formulée, suffit à ce que la chose soit parfaitement comprise. Dans tous les cas, la pensée de tous est, actuellement, suffisamment fixée. Vous avez une troisième lecture. Si, d'ici là, on trouve une rédaction plus correcte et qui consacre cela d'une manière plus précise, à la troisième lecture, vous le consacrerez d'un mot, car il ne s'agit que d'un mot.

M. le Président. — Enfin, il faut d'abord voter le paragraphe à la suite duquel M. Arnaud (de l'Ariège) propose de dire : « Aucun autre travail ne pourra être imposé par le maître. »

M. Arnaud (de l'Ariège). — Il faudrait retrancher du paragraphe « les dimanches et jours de fêtes ».

M. le Président. — Mais la Commission ne consent pas à retrancher « les dimanches et jours de fêtes ».

M. Arnaud (de l'Ariège). — Sauf rédaction.

M. le Président. — Sauf rédaction; c'est précisément ce que propose M. le Ministre.

Plusieurs voix. — Le renvoi à la Commission!

M. le Président. — On demande le renvoi à la Commission; cela n'est pas contesté? (*Non!*) Alors l'article est renvoyé à la Commission.

« Art. 10. — Si l'apprenti âgé de moins de quatorze ans ne sait pas lire, écrire et compter, ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse, le maître est tenu de lui laisser prendre, sur la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires pour son instruction.

« Néanmoins, ce temps ne pourra pas excéder deux heures par jour.

« Quand l'apprenti a atteint l'âge de quatorze ans, il ne peut réclamer la faculté de compléter son instruction qu'en dehors du temps ordinaire de la journée de travail. »

M. Doutre. — Je demande la parole.

M. le Président. — Vous avez la parole.

M. Doutre. — Messieurs, je demande, dans l'article 10, la suppression de ces mots : « âgé de moins de quatorze ans », et, par conséquent, la suppression du troisième paragraphe de ce même article, qui en est la conséquence. Tout le monde comprendra que, l'instruction n'étant pas répandue autant qu'on le désirerait, il peut bien arriver qu'un apprenti âgé de quatorze ans ne possède pas toutes les notions, mêmes élémentaires, que l'article paraît désirer. Je demande qu'on enlève à cet article la mesure restrictive qu'il renferme, et que l'apprenti qui a atteint l'âge de quatorze ans puisse réclamer la faculté de compléter son instruction pendant les heures du travail, ainsi que le projet le permet aux apprentis âgés de moins de quatorze ans.

M. le Rapporteur. — La Commission repousse

l'amendement pour plusieurs motifs. D'abord, il s'agit d'un contrat; l'apprenti donne au maître des soins, du travail, en échange des leçons qu'il reçoit du maître. Eh bien, si vous accordez trop de liberté à l'apprenti, si vous privez le maître des services qu'il a le droit d'attendre de l'apprenti, vous arrêtez l'apprentissage, vous multipliez les difficultés; vous ferez que le maître exigera de l'apprenti un temps plus long ou un prix excessif. En second lieu, cette limitation d'âge a pour effet d'engager les familles à faire apprendre à lire à leurs enfants avant l'âge de quatorze ans.

M. Doutre. — Je parle pour les apprentis actuels, et non pour ceux qui, le devenant plus tard, auront peut-être acquis quelque instruction.

M. le Rapporteur. — Si l'enfant âgé de moins de quatorze ans ne sait ni lire ni écrire, il peut prendre sur la journée de travail, qui est pour lui de dix heures, le temps nécessaire pour son instruction.

M. Doutre. — Je persiste dans mon amendement.

M. le Président. — Mais vous n'avez pas de rédaction.

M. Doutre. — Je demande la suppression des mots : «âgés de moins de quatorze ans».

M. le Président. — Mais cette latitude doit se traduire en paroles.

M Doutre. — Je vous répète que je ne demande que la suppression des mots : «âgé de moins de quatorze ans» ; l'article sera très intelligible.

M. le Président. — Cela ne suffit pas; l'article ne serait pas lisible.

L'article entier est motivé sur ce qu'il y a quatorze ans; si vous ôtez la première ligne, il ne reste plus qu'un non-sens.

Quand on propose des amendements, il faudrait y songer d'avance. Vous n'avez pas même de rédaction.

Quelques voix. — Nous verrons à la troisième lecture.

M. le Président. — A la troisième lecture, rien de mieux; mais on ne peut voter de loi qui ne repose que sur un discours verbal.

Je mets aux voix l'article 10.

(L'article 10, mis aux voix, st adopté.)

M. le Président. — «Art. 11. — L'apprenti doit à son maître fidélité, obéissance et respect; il doit l'aider, par son travail, dans la mesure de son aptitude et de ses forces.» (Adopté.)

«Art. 12. — Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

«Il lui délivrera, à la fin de l'apprentissage, un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat.» (Adopté.)

«Art. 13. — Tout fabricant, chef d'atelier ou ouvrier, convaincu d'avoir détourné un apprenti de chez son maître, pour l'employer en qualité d'apprenti ou d'ouvrier, pourra être passible de tout ou partie de l'indemnité à prononcer contre le maître abandonné.» (Adopté.)

Section IV.

De la résolution du contrat.

«Art. 14. — Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une des parties, sans indemnité, sauf stipulations contraires.»

M. Peupin propose, au lieu de dire «les deux premiers mois...», de dire «un mois». Il allègue que c'est l'usage.

M. Peupin. — Jamais le temps d'essai n'est plus long qu'un mois.

Un membre. — L'avis de la Commission?

M. le Ministre de l'Agriculture et du Commerce. — La question est celle-ci : La Commission a pensé qu'il convenait de laisser un certain temps d'épreuve pour la consécration du contrat à intervenir entre le maître et l'apprenti. La Commission avait d'abord fixé le délai d'un mois, ainsi que le demande aujourd'hui M. Peupin. Dans le projet, le Gouvernement avait demandé trois mois; le Gouvernement était en cela d'accord avec le Conseil d'État et avec les conseils généraux.

Le Cabinet auquel j'appartiens a pensé qu'il convenait de prendre un terme moyen entre ces deux limites; il a pensé, non pas par une sorte de concession à deux opinions différentes, car il a, à cet égard, une opinion parfaitement nette et parfaitement tranchée, il a pensé que le délai d'un mois pouvait être, dans certains cas, trop court; qu'il fallait essentiellement que l'épreuve fût réelle et suffisante et qu'on ne formât pas une sorte de mariage à très long terme sur une appréciation qui

n'avait pas une sanction suffisante. Il a pensé qu'il pouvait arriver que, dans le délai d'un mois, le caractère de l'apprenti et son aptitude ne fussent pas convenablement connus; que le maître, de son côté, eût pendant un mois exercé une compression sur certaines mauvaises dispositions qu'il ne pourrait peut-être pas soutenir pendant un temps plus long.

Le Gouvernement a donc pensé qu'il convenait de fixer un temps suffisant, mais pas trop prolongé, pour que l'épreuve fût efficace et que le contrat d'apprentissage ne fût pas plus tard, de la part du maître ou de l'apprenti, l'objet d'un regret. C'est ainsi que le Gouvernement a pensé qu'il fallait prendre un terme moyen entre les deux avis qui ont été discutés.

M. Peupin. — Je persiste dans mon amendement. Jamais, dans aucun cas, on ne demande plus d'un mois d'essai, et ce n'est qu'après ce mois que le contrat d'apprentissage est considéré comme définitif.

M. le Président. — L'amendement consiste à réduire l'épreuve à un mois au lieu de deux. M. Peupin allègue l'usage en faveur de cet amendement.

Je mets l'amendement aux voix.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le Président. — Je mets l'ensemble de l'article 14 aux voix.

M. Bertrand (de l'Yonne). — Je demande la parole.

Messieurs, je viens appuyer les trois mois proposés par le Gouvernement. (*C'est voté !*)

M. le Président. — On a rejeté le délai d'un mois, mais on n'a pas voté sur le délai de deux mois; c'est un amendement en sens inverse.

M. Bertrand (de l'Yonne). — Je disais, Messieurs, que les trois mois d'essai demandés sont nécessaires. En effet, Messieurs, l'expérience vous prouve que ce temps est nécessaire en ce sens qu'il suffit à peine pour étudier et pour connaître le caractère de l'apprenti, et même il serait peut-être bon que l'apprentissage ne commençât qu'après trois mois. C'est la clause que la Société que j'ai l'honneur de présider a soin d'insérer dans les contrats d'apprentissage. Elle est importante, et c'est l'expérience qui m'a déterminé à l'appuyer. L'enfant, pendant le premier mois, se conduit toujours bien : il en est de lui comme de tous les subordonnés en pareil cas. Mais dans le deuxième mois, la moitié commence à être mécontente, et cependant ne se plaint pas; c'est quand le troisième mois est arrivé que les parents et le maître sont bien à même de contracter un traité qui devient irréfragable.

Je propose à l'assemblée d'adopter trois mois d'essai comme une chose nécessaire.

M. Schneider, *ministre de l'Agriculture et du Commerce.* — L'opinion de l'honorable préopinent me paraîtrait fondée pour la généralité des cas d'apprentissage, et toutes les fois qu'il s'agirait d'un apprentissage à long terme, applicable à un apprenti jeune, je crois que la durée de trois mois ne serait pas trop prolongée. Mais il faut, en pareille matière, tenir compte de tous les faits et de toutes les situations.

Or, la loi dont vous vous occupez s'applique non seulement aux jeunes enfants, aux jeunes apprentis et aux contrats à long terme, mais aussi à des contrats d'apprentissage qui peuvent avoir une durée moins prolongée.

Un Membre. — Ils sont rares.

M. le Ministre de l'Agriculture et du Commerce. — Ils sont rares, mais ils existent et la loi s'applique à tous.

Il pourrait arriver que, si vous accordiez le délai prolongé de trois mois, dans certains cas, et pour les apprentissages de peu de durée, vous supprimeriez le contrat d'apprentissage. Il pourrait arriver qu'un patron ou un maître vînt dire : Je ne prendrais un apprenti que pour qu'il vînt étudier chez moi les secrets du métier, certaines pratiques particulières à mon atelier, je ne veux pas avoir un contrat d'apprentissage qui lie mon apprenti plus de trois mois, après lesquels il viendra me déclarer que son contrat ne lui convient plus et qu'il entend le résilier. Je crois, qu'à ce titre, le terme moyen dont je parlais tout à l'heure, qui n'était pas une idée de concession, mais une idée réfléchie, est le terme auquel il convient que l'assemblée veuille bien s'associer.

M. le Président. — Je mets aux voix le terme de trois mois.

(Le terme de trois mois, mis aux voix, n'est pas adopté.)

M. Bouhier de l'Écluse. — Je demande la suppression des mots qui terminent l'article 14. Cet article finit ainsi : « sauf stipulations contraires ».

Tout en adoptant la rédaction de la première partie de l'article, comme la pensée qui l'a dictée à la Com-

mission et au Ministère, je crois que ces mots, *sauf stipulations contraires* qui le terminent, sont complètement en opposition avec cette pensée, et surtout rendraient l'article 14 complètement illusoire.

En effet, qu'a-t-on voulu? On a voulu que, dans un délai de deux mois, les apprentis pussent se délier des engagements qu'ils auraient contractés.

Si vous conservez cette rédaction *sauf stipulations contraires*, il est évident que, dans tous les contrats, on introduira ces stipulations, et que, par conséquent, la faculté qui est accordée à l'apprenti par la disposition première pourra être complètement éludée et deviendra sans résultat pour lui.

M. Peupin. — Je viens demander que les mots dont M. Bouhier de l'Écluse demande la radiation soient conservés. C'est nécessaire, et si je me suis opposé au délai de deux mois, c'est parce que je n'avais pas la seconde rédaction de la Commission sous les yeux. Il est certain que, par suite d'un grand nombre de contrats d'apprentissage, les jeunes gens sont nourris et logés chez leurs patrons. Il arrive que, dans ces deux ou trois mois, il n'y a, pour le patron qui emploie un apprenti, aucune espèce de bénéfice; l'enfant est à sa charge. Il est donc bon qu'il y ait cette stipulation, et elle a lieu souvent, que, dans le cas où l'apprentissage sera rompu dans un delai déterminé, le patron sera indemnisé, sauf stipulations contraires.

M. Bouhier de l'Écluse. — Si c'était ainsi qu'on l'entendît, et si la disposition de l'article 14 n'avait que cette portée, je serais d'accord avec vous; mais l'article dit plus que cela.

M. Peupin. — C'est probablement ce que la Commission a entendu dire.

M. de Melun (Ille-et-Vilaine). — Sans doute, la Commission a entendu que les mots « sauf stipulations contraires » ne se rapportaient qu'à l'indemnité.

M. Bouhier de l'Écluse. — Si l'article disait ce que vient de lui faire dire l'honorable M. Peupin et l'honorable membre de la Commission; si l'on disait seulement que, lorsque pendant un ou deux mois, on aura conservé l'enfant, on l'aura nourri, on pourra exiger une indemnité, je n'aurais aucune observation à faire; mais de la manière dont l'article est rédigé, on va beaucoup plus loin, on laisse la faculté, comme je le disais tout à l'heure, d'introduire dans les contrats cette disposition constante : c'est qu'on ne pourra pas rompre le contrat ni après un ni après deux mois. Par conséquent, avec cette disposition, vous n'atteignez pas le but que vous vous êtes proposé, vous allez au delà, vous détruisez complètement ce que vous voulez faire, ou au moins vous donnez la facilité de l'éluder.

Je demande donc, tout en étant parfaitement de l'avis de l'honorable M. Peupin, que l'on ne reste pas dans des termes aussi généraux, et que l'on supprime la disposition qui peut offrir ce moyen de détruire l'économie de la loi.

M. le Président. — Que voulez-vous qu'on mette à la place?

M. Bouhier de l'Écluse. — Rien; je demande seulement la suppression des derniers mots de l'article, et je l'ai proposé, y compris ceux *sans indemnité*, afin de laisser les choses dans le droit commun quant à l'indemnité.

M. le Président. — Alors, vous voterez contre.
Je mets aux voix l'article 14.
(L'article 14, mis aux voix, est adopté.)

M. le Président. — « Article 15. Le contrat d'apprentissage sera résolu de plein droit :

« 1° Par la mort du maître ou celle de l'apprenti ;

« 2° Si l'apprenti ou le maître est appelé au service militaire;

« 3° Si le maître ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations prévues en l'article 6 de la présente loi. »

M. Morellet a demandé la parole.

M. Morellet. — Je propose d'ajouter après ces mots : « 1° par la mort du maître ou celle de l'apprenti », ces mots : « 2° par le mariage de l'apprenti ».

La Commission comprend, je suppose, la nécessité d'introduire une semblable clause. Le mariage crée de nouveaux droits et de nouveaux devoirs; il touche de trop près à l'ordre public et à la liberté des personnes pour qu'on ne sente pas que, toutes les fois qu'une fille de quinze ans ou un homme de dix-huit ans se marient, il y a nécessité de résoudre le contrat.

M. Peupin. — Je ne crois pas qu'on puisse admettre l'amendement que M. Morellet vient de proposer, car il arriverait qu'après avoir passé trois ans dans une maison, lorsque dans la dernière année, elle devrait rembourser, en quelque sorte, au patron, par un travail plus parfait et plus abondant, les dépenses qu'il a faites pour la mettre en état de travailler et d'arriver comme

ouvrière, la jeune apprentie, en se mariant, viendra spolier le patron, si l'on peut parler ainsi. Il faudrait alors une indemnité ; c'est ce qui a lieu toutes les fois que, dans un contrat d'apprentissage, il y a dommage pour une des deux parties, et le Conseil des prud'hommes est chargé d'en décider.

M. le Président. — Voici la différence : c'est que, dans les cas prévus par l'article, le contrat se résout par des faits indépendants de la volonté des parties, au lieu que, en cas de mariage, c'est par sa volonté qu'on se marierait et qu'on romprait le contrat.

M. le Ministre de l'Agriculture et du Commerce. — Le Gouvernement a prévu l'objection de l'honorable M. Morellet; il en a tenu compte en demandant à la Commission d'inscrire ce cas, non pas parmi ceux qui résilient de plein droit le contrat, mais parmi ceux qui peuvent entraîner la résiliation. Ainsi, ce ne serait pas à l'article 15, mais à l'article 16 que, suivant le Gouvernement, la clause proposée par M. Morellet pourrait être introduite.

M. le Rapporteur. — La Commission adhère.

M. Morellet. — J'adhère également.

M. le Président. — Je mets aux voix l'article 15.

(L'article 15 est mis aux voix et adopté.)

M. le Président. — « Article 16. Le contrat peut être résolu sur la demande des signataires :

« 1° Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat;

« 2° Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions de la présente loi;

« 3° Si l'apprenti, par incapacité physique ou intellectuelle, est hors d'état de profiter des leçons du maître;

« 4° Dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti;

« 5° Si le maître transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention.

« Néanmoins, la demande en résolution de contrat fondée sur ce motif ne sera recevable que pendant trois mois, à compter du jour où le maître aura changé de résidence;

« 6° Si le maître ou l'apprenti encourait une condamnation emportant un emprisonnement de plus d'un mois. »

M. le Rapporteur. — Le premier paragraphe est ainsi conçu :

« Le contrat peut être résolu sur la demande des signataires, etc. »

Il faut mettre *des parties*, car nous admettons le contrat verbal, tandis que, antérieurement, on n'admettait que le contrat écrit.

M. le Président. — Bien!

Maintenant, M. Morellet propose d'ajouter à la fin un paragraphe ainsi conçu :

« 7° Dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter mariage. »

C'est consenti par le Gouvernement.

M. le Rapporteur. — Nous adhérons.

(L'article, ainsi amendé, est mis aux voix et adopté).

M. le Président. — « Art. 17. — Si le temps convenu pour la durée de l'apprentissage dépasse le maximum de la durée consacrée par les usages locaux, ce temps peut être réduit ou le contrat résolu ». (Adopté.)

TITRE II.

DE LA COMPÉTENCE.

« Art. 18. — Toute demande à fin d'interprétation ou de résolution de contrat sera jugée par le conseil des prud'hommes, dont le maître est justiciable, et, à défaut, par le juge de paix du canton.

« Les réclamations qui pourraient être dirigées contre les tiers, en vertu de l'article 13 de la présente loi seront portées devant le conseil des prud'hommes ou devant le juge de paix du lieu de leur domicile. »

M. Benoît-Champy. — Je voudrais soumettre à l'Assemblée, particulièrement à la Commission, deux observations sur la rédaction de cet article 18.

En premier lieu, il me semble qu'il y a une omission. Les premiers mots de l'article 18 sont les suivants :

« Toute demande à fin d'interprétation ou de résolution de contrat sera jugée, etc. »

Mais il peut y avoir une hypothèse qui n'est pas prévue par le texte de la commission, c'est le cas d'exécution du contrat d'apprentissage. Cela est si vrai que, dans l'article 12, on impose au maître l'obligation de délivrer, à la fin de l'apprentissage, un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat.

Je crois donc utile, nécessaire, d'ajouter à ces mots

«Toute demande à fin d'interprétation, de résolution,» ceux-ci : «ou d'exécution de contrat».

M. le Président. — On dirait alors : «d'interprétation d'exécution ou de résolution de contrat.»

(M. le Rapporteur fait un signe d'assentiment).

M. Benoît-Champy. — Je vois que la commission adopte l'amendement.

En second lieu, la commission prévoit l'hypothèse où une difficulté s'élève entre le maître et l'apprenti. Cette difficulté devra être, de plein droit, jugée par le conseil des prud'hommes. La commission prévoit également le cas où il n'y aurait pas dans le canton ou dans l'arrondissement de conseil de prud'hommes. Dans cette hypothèse, elle saisit le juge de paix, Mais il peut y avoir appel dirigé, soit contre la décision du conseil des prud'hommes, soit contre la décision du juge de paix. Si l'on ne dit rien dans l'article, il y aura cette anomalie, que, si c'est le conseil des prud'hommes qui juge, l'appel sera déféré au tribunal de commerce, et que, si c'est le juge de paix, l'appel sera porté devant le tribunal civil. Il me semblerait rationnel de rendre uniforme le deuxième degré de juridiction, et comme le tribunal de commerce me paraît être le plus compétent, je demande que l'appel, dans tous les cas, soit déféré au tribunal de commerce.

M. le Président. — Le tribunal de commerce ne peut pas juger par appel les juges de paix; ce serait changer les juridictions.

Plusieurs voix. — Le renvoi à la commission.

M. le Ministre de l'Agriculture et du Commerce. — Le Gouvernement ne peut pas admettre le renvoi à la commission d'un amendement qui est en désaccord complet avec l'ensemble de la législation. Je ne comprends pas, pour mon compte, qu'un jugement du juge de paix puisse être porté en appel devant le tribunal de commerce.

M. Peupin. — On n'appelle au tribunal de commerce que du jugement du tribunal des prud'hommes.

M. le Président. — Je mets aux voix le paragraphe 1er en y insérant le mot *exécution*. (Adopté.)

Monsieur Benoît-Champy persiste-t-il dans son amendement?

M. Benoît-Champy. — Non, Monsieur le Président.

M. le Président. — Alors, je mets aux voix l'article entier. (Adopté.)

«Art. 19. — Dans les divers cas de résolution prévue en la section IV du titre II, les indemnités ou les restitutions qui pourraient être dues à l'une ou l'autre des parties seront, à défaut de stipulations expresses, réglées par le conseil de prud'hommes ou par le juge de paix, dans les cantons qui ne ressortissent point à la juridiction d'un conseil de prud'hommes». (Adopté.)

«Art. 20. — En cas de contravention à l'article 6, le maître sera puni correctionnellement d'une amende de 50 à 300 francs.

«S'il y a récidive, l'amende pourra être élevée jusqu'à 2,000 francs». (Adopté.)

«Art. 21. — Toute contravention aux articles 4, 5, 9 et 10 de la présente loi, sera poursuivie devant le tribunal de police et punie d'une amende de 10 à 15 francs.

«En cas de récidive, le tribunal pourra joindre à l'amende un emprisonnement d'un à cinq jours». (Adopté.)

TITRE III.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.

«Art. 22. — Les dispositions de l'article 463 du Code pénal sont applicables à la présente loi.» (Adopté.)

«Art. 23. — Sont abrogés les articles 9, 10 et 11 de la loi du 22 germinal an XI». (Adopté.)

Je consulte l'assemblée pour savoir si elle entend passer à une troisième délibération.

Un Membre. — Pardon, Monsieur le Président, il y a un article renvoyé à la commission.

M. le Président. — Voici quelle serait la rédaction du quatrième paragraphe de l'article 9 :

«Les dimanches et jours de fêtes reconnues ou légales, les apprentis, dans aucun cas, ne pourront être tenus, vis-à-vis de leurs maîtres, à aucun travail de leur profession».

Cela remplit l'objet de l'amendement. Je mets cette rédaction aux voix.

(Le paragraphe, ainsi rédigé, est adopté.)

(L'article 9, ainsi amendé, est également mis aux voix et adopté.)

M. le Président. — Tous les articles se trouvant votés, je consulte l'assemblée sur la question de savoir si elle entend passer à une troisième délibération.

(L'assemblée, consultée, décide qu'elle passera à une troisième délibération.)

TROISIÈME DÉLIBÉRATION (1).

Séance du samedi 22 février 1851.

PRÉSIDENCE DE M. DUPIN.

M. LE PRÉSIDENT. — Troisième délibération sur le projet de loi relatif aux contrats d'apprentissage.

UN MEMBRE. — Les propositions sur le règlement ne viendront donc pas aujourd'hui?

M. LE PRÉSIDENT. — Non, M. Lequien, rapporteur, est malade.

«ART. 1er. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne qui s'oblige en retour à travailler pour lui; le tout à des conditions et pendant un temps convenus.»

Sur cet article, un amendement est proposé par MM. Benoît, B. Raspail, Bandsept, Morellet et autres. Les auteurs demandent qu'à la fin de l'article 1er, au lieu de dire : «le tout à des conditions et pendant un temps convenus», on dise : «le tout à des conditions *conformes aux bases réglementaires arrêtées par les conseils de prud'hommes.*»

La parole est à M. Benoît.

M. BENOIT (du Rhône). — Messieurs, lors de la seconde délibération du projet de loi qui nous occupe, j'ai développé devant l'assemblée le même amendement que nous lui soumettons aujourd'hui. Mais les préoccupations politiques ne lui ont pas permis de l'examiner avec l'attention qu'il méritait. Je viens donc de nouveau exposer les motifs qui nous ont déterminé à le reproduire à cette troisième délibération.

Ces motifs sont de deux ordres : 1° ils concernent l'apprenti; 2° ils concernent l'industrie.

Ils concernent l'apprenti en ce sens que dans le contrat qui le lie au maître et à sa profession, c'est un tiers qui stipule pour lui, qui se pose garant et responsable en son nom. C'est un acte par lequel ce tiers lie, loue et engage le mineur, avec ou sans son consentement. C'est bien là, je crois, le caractère du contrat d'apprentissage, tel du moins qu'il ressort des usages comme du projet de la commission.

Je n'ai pas besoin de dire que je n'approuve pas cette spoliation de la liberté humaine; elle est contraire à mes principes comme elle est contraire au droit naturel.

Mais, enfin, c'est un fait existant, nécessaire dans l'état de la société actuelle, et il le sera tant que l'éducation professionnelle ne sera pas le complément de l'enseignement public et général.

Le devoir de la société est d'intervenir dans ce contrat pour protéger le faible, le mineur contre les abus de la force, contre de honteuses ou homicides spéculations de la part des parties contractantes. Telle a été, du reste, la pensée morale qui a dicté, soit le projet de M. le Ministre du Commerce, soit celui sorti des travaux de la Commission.

Eh bien, je dois le dire, ce but n'a pas été atteint, cette pensée morale ne ressortira pas dans la pratique de la loi nouvelle; elle ne ressortira pas, parce que la société n'est pas assez fortement représentée dans ce contrat qui n'est pas libre et pour lequel on ne peut pas invoquer la liberté des conventions, puisque la partie la plus intéressée ne contracte pas elle-même.

Dans la plupart des centres industriels, les apprentis sont confiés à de petits entrepreneurs d'industrie, qui n'ont pas pour eux tous les égards que méritent leur faiblesse et leur inexpérience; au contraire, ils les considèrent comme de véritables bêtes de somme dont le moindre repos est un vol fait à leur préjudice et dont ils leur demandent compte à chaque instant. Je parle, ici, des exceptions, mais malheureusement, elles sont très nombreuses.

Dans les ateliers dont je parle, pendant toute la durée de l'apprentissage, l'apprenti est en butte aux exigences mauvaises du maître, sans secours et protection de la part de personne, parce que, souvent, ses parents ne peuvent pas se déplacer ou sont en connivence coupable avec le patron.

La Commisssion, je le reconnais, a bien voulu parer à tous ces abus par des dispositions générales qu'elle a introduites dans la loi, mais ces dispositions réglementaires échoueront complètement dans la pratique.

Le projet de la Commission n'est pas assez explicite non plus à l'endroit de la nourriture et des mauvais traitements; il sera facile de l'éluder et de continuer, comme cela se pratique aujourd'hui, ces spéculations homicides qui détruisent la santé et la vie des jeunes

(1) *Moniteur universel* du 23 février 1851, page 561.

enfants, dont le travail fait vivre les patrons, si toutefois il ne les enrichit pas.

Il y a aussi une lacune dans le projet, que je vais signaler, il arrive très souvent que les patrons sont incapables d'enseigner leur métier à un apprenti, parce qu'ils ne le connaissent pas et qu'ils ne l'ont pas même appris. Dans ce cas-là, l'apprenti n'apprend que ce que son intelligence saisit ou ce que des ouvriers complaisants lui enseignent. A différentes reprises, des causes semblables ont été portées devant les conseils de prud'hommes, qui, toujours enchaînés qu'ils étaient par les contrats, ont donné gain de cause au maître, au grand préjudice de l'apprenti.

La Commission n'a pas voulu non plus limiter l'âge avant lequel, dans certaines industries, il est imprudent de faire travailler les jeunes enfants. M. le Rapporteur a développé les motifs qui l'avaient fait âgir dans ce sens, et a cherché à prouver la nécessité d'un travail précoce dans l'intérêt des enfants et de leurs familles. Je ne suis pas de l'avis de M. le Rapporteur; je crois que la société a le droit d'imposer des conditions d'âge, comme elle a le devoir de prêter aide et protection aux faibles et aux malheureux qu'elle renferme dans son sein. Ces conditions, il est vrai, ne peuvent pas prendre place dans une loi générale, mais bien dans un règlement particulier émanant d'un conseil de prud'hommes.

Il en est de même pour la nourriture, la moralité et tous les autres objets que la loi ne peut pas définir et qui tombent forcément sous l'appréciation d'un corps compétent.

Pour ce qui concerne l'industrie, son essor, son libre développement, votre loi ne sera pas exécutée; elle ne peut pas l'être pour beaucoup d'industries; car, de nos jours, l'industrie, esclave comme elle l'est des caprices et de la mode, entraînée par le génie du progrès et des découvertes, poussée par la force irrésistible des choses, des besoins nouveaux qu'elle crée et qu'elle doit satisfaire, ne peut pas se laisser enserrer dans des liens qui tueraient la spontanéité en gênant ses mouvements; elle ne peut vivre et se mouvoir que par l'activité mobile et variée qui lui donne le mouvement et l'impulsion.

Personne, ici, je l'espère, ne voudrait assujettir nos variétés d'industries à une règle uniforme; s'il en était ainsi, la pratique leur donnerait un cruel démenti.

Il y a une solidarité entre toutes les industries qui les lie et les unit dans le travail; elles dépendent toutes les unes des autres; elles se complètent par le labeur de toutes. Le chômage de l'une prépare le chômage de l'autre, comme l'activité de l'une produit l'activité de l'autre. Chacun aperçoit sans peine les variétés d'industries et cette multitude d'intérêts groupés autour d'une industrie principale; ils sont immenses. C'est ce que le socialisme a vu et ce qu'il a résumé en trois mots : solidarité, unité, association.

Ce que je dis là n'est pas étranger à la question de l'apprentissage : au contraire, toutes ces questions se lient intimement. Ainsi, par exemple, à Lyon, à Saint-Étienne et dans plusieurs autres localités, les dispositions de la loi pour la fixation des heures de travail ne peuvent pas y être appliquées et voici pourquoi : il est d'usage, dans les industries qui ont leur centre dans ces localités, de travailler à façon et non à la journée; le patron qui occupe des apprentis ne peut que suivre ces usages et s'y conformer. Il ne pourrait pas même faire différemment sans courir à sa ruine.

Mais, à la place d'une fixation de temps, l'usage a consacré un minimum de travail que l'apprenti doit au maître pour la nourriture qu'il reçoit et pour l'enseignement qui lui est donné. Ce minimum de travail fait, l'apprenti bénéficie, à son profit, d'une partie de l'excédent du travail dont il dispose habituellement pour ses besoins particuliers. La loi serait impuissante à changer ces usages, qui sont dans la nature même de l'industrie.

Mais, comme ces coutumes renferment de nombreux abus, le conseil de prud'hommes pourrait les corriger sans que l'industrie et les intérêts qui y sont engagés s'en ressentissent d'une maniere sensible. Ainsi, il est certain que le minimum de travail qui, il y a vingt ans, était fixé sur une mesure de travail donnée, a augmenté en quantité sur la même mesure. Ce surcroît de travail a été imposé par les exigences de l'industrie, qui a voulu des étoffes plus riches, plus fortes et plus variées, et, partant, plus longues à faire. D'où il résulte que l'apprenti, dont la tâche est réglée par les usages, fait plus qu'il ne devrait raisonnablement faire.

C'est pourquoi les conseils de prud'hommes, bien plus que l'assemblée, sont aptes à apprecier et résoudre ces questions d'intérêt, de moralité, de protection et de travail qu'ils connaissent par leurs relations autant que par la pratique de la justice populaire qu'ils sont appelés à rendre.

Par les règlements qu'ils feront, variables et mobiles comme les progrès et les besoins du travail, ils seront

les tuteurs nés des apprentis, comme ils seront aussi les gardiens vigilants et fidèles des intérêts de l'industrie.

Au reste, en l'absence de toute loi, car les articles 9, 10 et 11 de la loi de germinal an XI n'ont jamais été considérés comme tels, les conseils de prud'hommes ont vraiment été la seule loi, la loi vivante sur cette matière.

M. LE PRÉSIDENT. — L'amendement est-il appuyé?

Quelques voix, à gauche. — Oui!

D'autres voix. — Quel est-il?

M. LE PRÉSIDENT. — L'amendement consiste à ajouter à la fin de l'article, à la place des mots : « Le tout à des conditions et pendant un temps convenus », ces mots-ci : « Conformément aux bases réglementaires arrêtées par le conseil des prud'hommes. »

M. AUGUSTE CALLET, *rapporteur.* — Messieurs, l'assemblée s'est déjà prononcée sur cet amendement, lors de la seconde délibération. Elle a rejeté un amendement conçu dans le même esprit. Cet amendement a pour effet d'enlever aux parties la liberté que la loi veut leur laisser. Ce n'est pas assez, messieurs, que la loi que nous discutons protège la faiblesse de l'apprenti, sa moralité, sa santé, qu'elle lui assure le bénéfice de l'instruction religieuse, de l'instruction primaire, d'une bonne éducation professionnelle. Tout cela n'est pas assez; on vous demande quelque chose de plus, on vous demande pour l'apprentissage une réglementation analogue à celle des anciennes jurandes. A côté de la loi que vous faites, on veut que chaque conseil de prud'hommes, sur toute la surface de la France, vienne faire une autre petite loi. Il y aurait ainsi en France autant de règlements particuliers qu'il y a de conseils de prud'hommes, et la législation civile et industrielle varierait de ville en ville comme au moyen-âge; il n'y aurait bientôt de liberté en France, pour l'industrie, que là où il n'y aurait pas de conseils de prud'hommes Puis, je demande sur quoi porteront les règlements? Porteront-ils sur le prix de l'apprentissage? sur les conditions de logement, sur les conditions de nourriture? Descendront-ils dans le mystère des relations domestiques, de la vie domestique?

S'ils statuent sur ce point, s'ils statuent sur ces autres conditions, que devient le contrat? Quel degré de liberté laissez-vous aux parties? A quoi bon parler de contrats? Ne dites pas que vous faites une loi sur les contrats d'apprentissage; ce serait un mensonge; car, là où il n'y a pas liberté, il n'y a plus contrat. Si cet amendement était adopté, vous rendriez l'apprentissage impossible; il vous faudrait ajouter une disposition nouvelle à la loi, une disposition qui ordonnerait aux maîtres de recevoir les apprentis, et au père de famille d'abandonner son enfant malgré sa volonté et qui l'obligerait à mettre son enfant en apprentissage. Voilà ce que vous feriez, car c'est la servitude que vous demandez.

M. MADIER-MONTJAU. — Citoyens représentants...

Quelques voix, à droite. — Ah! ah!

M. MADIER-MONTJAU. — C'est une vieille habitude à laquelle je tiens.

Citoyens représentants, la loi qui est soumise en ce moment à vos délibérations intéresse la classe ouvrière tout entière, dans ce qu'elle a de plus cher, de plus sacré au monde, ses enfants. Il me semble qu'elle a droit à quelques moments de votre attention, alors même que ces moments devraient être, ainsi qu'on le fait circuler dans les couloirs et au dehors, les derniers de cette assemblée. (*Hilarité générale.*)

Voix à droite. — La loi doit être discutée sérieusement.

M. MADIER-MONTJAU. — Je ferai de mon mieux, monsieur Dubois.

L'amendement de mes honorables amis Doutre, Greppo, Benoît et autres, substitue à la loi qui vous est présentée, et, dans certains cas, à la volonté des parties, des règlements faits par les conseils de prud'hommes, des règlements variables selon les professions, selon les temps et les localités. Il bouleverse, par conséquent, complètement l'économie de cette loi.

Voix au banc de la Commission. — Oui, oui.

M. MADIER-MONTJAU. — On dit oui, on a raison, et j'ajoute, ne vous en déplaise, que c'est précisément à cause de cela que je viens le soutenir.

En effet, la loi qui vous est présentée comme essentiellement protectrice, paternelle, comme une précieuse et louable innovation, va directement, à l'insu de ses auteurs, je me plais à le croire, contre le but qu'on se propose. Elle consacre les anciens abus; elle fait aux enfants du pauvre les plus dures conditions qu'il ait eues jamais à subir.

C'est là, certes, un premier défaut; et je vous prouverai bientôt que ce défaut s'y trouve. Elle en a un autre, c'est d'être une application impossible. N'eût-elle

que ces deux là, ils suffiraient à justifier l'amendement.

Je dis, quelques réclamations qui s'élèvent contre cette assertion, que la loi présentée par votre Commission de l'assistance fait aux enfants de la classe ouvrière un sort pire que celui qu'on leur avait fait jusqu'ici. La preuve en est dans les lois anciennes, soit françaises, soit étrangères, et pour vous montrer combien elle est rigoureuse, j'ajouterai à ces souvenirs celui d'un projet présenté à une autre époque par un des membres qui siègent de ce côté de l'Assemblée (la droite).

Aux termes des articles 9 et 10 dont je suis obligé de parler, parce que l'amendement les détruirait s'il était adopté, la durée du travail effectif des apprentis âgés de moins de 14 ans ne pourra dépasser dix heures par jour. Pour les apprentis âgés de 14 à 16 ans, elle ne pourra dépasser douze heures; au delà de 16 ans, on leur impose treize, quatorze, quinze heures; la loi est muette, elle ne s'occupe plus d'eux.

M. de Melun. — Il y a une loi générale qui règle ce point.

M. Madier-Montjau. — Je sais à merveille quelle est la loi dont vous parlez.

M. le Président. — On vous dit qu'il y a une loi générale qui règle le travail dans les manufactures.

M. Nadaud. — On peut laisser les enfants...

M. Madier-Montjau. — Eh bien, je dis que vous aggravez la situation des enfants d'ouvriers. Je n'en veux d'autre démonstration que la loi générale dont vous parlez. En effet, vous ne stipulez pas un maximum d'âge avant lequel les enfants ne pourront être reçus dans les manufactures; vous autorisez à les recevoir dans les ateliers, dès qu'ils y seront présentés, à 6, 7, 8 ans; leurs parents les y conduiront si bon leur semble, aussitôt qu'ils pourront marcher. Une fois admis, jusqu'à l'âge de 14 ans, ne l'oubliez pas, on pourra, aux termes de votre loi protectrice, leur demander dix heures de travail; et lorsqu'ils auront dépassé 14 ans, de 14 à 16, on pourra dépasser ces dix heures, c'est-à-dire leur imposer douze heures. Or, la loi générale à laquelle on faisait tout à l'heure allusion, sans doute la loi de 1841, sur le travail des enfants dans les manufactures...

M. de Melun. — Le décret de la constituante!

M. Madier-Montjau. — La loi de mars 1841 stipulait d'abord, que les enfants ne pourraient pas être assujettis au travail avant l'âge de 8 ans; ensuite, que de 8 à 12 ans (c'est-à-dire pendant une portion considérable de la période déterminée par la nouvelle loi), ils ne pourraient être soumis à un travail de plus de huit heures et qui devrait même être scindé par un repos. De 12 à 16 ans, elle permettait un travail de douze heures comme votre loi, mais elle exigeait que deux repos, en divisant ce travail, le rendissent plus facile.

En Angleterre (dont je ne parle que parce qu'on s'appuie souvent ici de l'exemple de ce pays), en Angleterre, de 9 ans, âge minimum de l'entrée des enfants dans les ateliers, à 13 ans, on ne peut, aux termes d'une loi de 1833, singulièrement adoucie, même depuis, par la législation de 1844, on ne peut exiger des enfants que quarante-huit heures de travail par semaine, soit huit heures par jour, c'est-à-dire deux heures de moins que ce que vous autorisez. Voilà ce qu'on a exigé en Angleterre.

De 13 ans à 18, au delà des limites dans lesquelles vous protégez l'adolescent, la loi anglaise ne permet que soixante-neuf heures de travail par semaine, c'est-à-dire une demi-heure de moins par jour que votre loi actuelle.

Voilà la législation de l'Angleterre et voilà la loi de 1841 sur le travail dans les manufactures. Que résulte-t-il du rapprochement? Maintenant, j'ai dit que, dans cette Assemblée même, des membres se connaissant à ces matières, avaient formulé des projets de loi cent fois plus favorables aux jeunes ouvriers; il est vrai que c'était en 1848, tout près de la Révolution.

Mais savez-vous ce que proposait à cette époque l'honorable M. Volowski, dans son projet sur le travail des enfants et des femmes? Que le travail ne fût pas possible avant 10 ans; que de 10 à 13 ans, c'est-à-dire à peu près pendant votre première période, il ne pût être imposé plus de six heures; que de 13 à 18 ans, les enfants ne pussent subir plus de dix heures, et où il fixait en outre les mêmes intervalles de repos que la loi anglaise.

A Paris, dans la pratique, pour les hommes vigoureux, habitués depuis longtemps au travail, la journée est de onze heures...

M. Peupin. — Dans certaines industries, onze heures, oui, mais, dans d'autres, douze heures et même plus.

M. Madier-Montjau. — Dans un certain nombre d'industries, soit; moi, je parle du plus grand nombre,

et mon assertion est constatée par les considérants du décret du 2 mai 1848 qui, en abrégeant la journée d'une heure, la déclarait pour l'avenir de dix heures. Plus tard, il est vrai, une réclamation s'éleva; on demanda comment ce décret devait être interprété attendu que, dans certains ateliers, comme vient de le dire l'honorable M. Peupin, la journée était de douze heures. Mais, on constata que c'était l'exception, que la règle générale de Paris était onze heures de travail pour l'ouvrier; je ne parle pas de l'apprenti.

Ainsi votre loi permet de faire travailler un enfant de 14 à 16 ans plus longtemps qu'on ne fait travailler dans la pratique, même à Paris, les ouvriers faits, habitués au travail. Et c'est cette loi que la Commission appelle une loi protectrice, bienveillante pour les petits ouvriers! Elle généralisera dans la France la journée de douze heures pour l'apprenti qui aura atteint sa seizième année, sans stipuler seulement, comme M. Wolowski et la loi anglaise, l'intervalle de repos qui rend le travail moins pénible. Quand je disais, moi, que cette loi était la plus dure, la moins paternelle qui fût jamais, la calomniai-je?

Il est vrai que l'enfant, d'après le projet, pourra prélever à ce travail de dix heures, jusqu'à l'âge de 14 ans, deux heures pour son éducation. Mais dans quel cas? S'il ne sait pas lire, écrire et compter.

M. DE MELUN. — Jusqu'à seize ans.

M. MADIER-MONTJAU. — Jusqu'à l'âge de seize ans, soit.

Sur les dix ou douze heures vouées au travail, il pourra prendre deux heures pour son éducation. Laquelle? Pour apprendre à lire, écrire et compter. Mais, aussitôt qu'il saura cela, le maximum de la science autorisée par la commission, il n'aura plus le droit de demander au patron une heure de la journée pour jouir, comme disaient les ouvriers s'adressant au gouvernement provisoire, de la vie du cœur et de l'intelligence.

Non, quand une fois il saura lire, écrire et compter, il ne pourra pas obtenir de son patron une heure sur les dix ou douze heures pour compléter son éducation.

Voilà encore les bienfaits de cette loi paternelle. On me dit : Sans doute que l'apprenti pourra, après le travail, aller chercher à l'école ou chez lui le complément d'instruction qui lui manquera.

Ah! je demande si ce n'est pas quelque chose de dérisoire que cette faculté qui lui est laissée, après douze heures de travail, après une heure de marche, quelquefois, pour rentrer chez lui, brisé par les travaux de l'atelier, que cette faculté de compléter son éducation, quand il n'a plus besoin que d'une chose: c'est de reprendre des forces pour le lendemain par un peu de repos et de sommeil.

Voilà pourquoi mes amis ont voulu faire disparaître, par leur amendement, vos articles 9 et 10 et laisser aux prud'hommes le soin de prendre, sur ce point, comme sur d'autres, des règlements que mieux que nous ils sont capables de faire.

En voulant détruire la rigueur de votre loi, en voulant remettre en d'autres mains le soin de veiller sur les destinées de ces pauvres enfants, en voulant confier aux prud'hommes le soin de leur existence, nos amis n'ont pas eu une si mauvaise idée; mais ils ont voulu autre chose encore, je vous l'ai dit; ils ont voulu empêcher la loi d'être impossible; inapplicable, comme elle le serait en l'état des dispositions qui vous sont proposées.

Que faites-vous en effet? Vous fixez par ces articles 9 et 10, qui contiennent l'essence de votre projet, vous fixez les heures de travail d'une manière uniforme, absolue pour toute la France, pour toutes les industries; pour tous les temps, pour tous les lieux. C'est là quelque chose d'impossible, quelque chose qui heurte toutes les notions industrielles et économiques et qui, dès les premiers jours, empêcherait votre loi de fonctionner, comme il arriva à la loi de 1841.

En 1841, on avait eu la pensée, comme l'ont aujourd'hui mes honorables amis, de laisser à des règlements généraux ou locaux les conditions d'application de la loi qui se serait bornée à prononcer des peines contre l'emploi abusif des forces des enfants. On a dit à la Chambre des pairs et à la Chambre des députés : « Prenez garde, les dispositions législatives convenables pour une industrie pratiquée sous tel ou tel climat sont funestes, sont dangereuses sous tel autre climat. Dans telle manufacture on peut travailler plus longtemps sans qu'il y ait souffrance pour le jeune ouvrier (il s'agissait alors d'une loi sur le travail dans les manufactures), dans telle autre manufacture, il est impossible de travailler aussi longtemps, sans porter dans un très court délai, atteinte à la santé, peut-être à la vie des enfants ». (Approbation à gauche). Laissez donc à des hommes spéciaux, vivant dans des localités, compétents dans chaque industrie, le soin de déterminer les conditions du travail, les heures de travail, et de réglementer ces conditions et ces

heures d'après la nature des lieux, des travailleurs et des travaux.

La Chambre des députés ne voulut pas tenir compte de ces observations, elle déclara que, par un esprit d'opposition, on pourrait favoriser par trop les enfants au détriment des patrons; qu'ailleurs des influences puissantes s'exerceraient au profit des patrons contre les enfants et, en conséquence, elle détermina d'une manière générale le nombre d'heures pendant lesquelles on pourrait, dans toutes les manufactures, sur tous les points de la France, faire travailler les enfants.

Il arriva ce qu'a constaté depuis M. Charles Dupin dans le rapport qu'il fit à la Chambre des pairs en 1847 : que la loi ne fut exécutée presque nulle part, qu'elle resta une lettre morte, et que l'on vit ce grand scandale dans un pays où l'on demande aux ouvriers respect pour la loi, de voir une loi destinée à protéger les intérêts les plus sacrés, complètement méconnue, complètement violée, sans que jamais, pour ainsi dire, une réquisition des parquets vint en réclamer l'exécution. C'est ce que nous désirons aujourd'hui prévenir. Nous ne voulons pas que, ainsi que l'ont fait certaines chambres de commerce, ainsi que l'ont fait certains négociants, on puisse, en déclarant qu'il est impossible d'exécuter la loi, rendre l'exécution de cette loi impossible; nous ne voulons pas qu'il y ait une fiction de protection, et qu'en réalité la protection soit nulle, parce que c'est là ce qu'il peut y avoir de pire. En l'absence d'une loi spéciale, on peut s'en référer aux lois générales, se mettre à couvert derrière les prescriptions du Code d'instruction criminelle et du Code pénal.

Mais lorsqu'il existe une loi particulière, les anciennes lois dans ce qu'elles auraient eu d'applicable, cessent de pouvoir être appliquées et la nouvelle loi ne l'étant pas davantage, il n'y a protection nulle part, il n'y a sécurité pour personne. Qu'y a-t-il maintenant dans notre proposition, de nature à alarmer si fort la susceptibilité de la Commission? C'est, vous dit-elle, que l'amendement de MM. Doutre, Greppo et Benoît, porte une atteinte grave à la liberté. Je me demande en vérité comment il est possible de soutenir une pareille thèse en présence des articles 9 et 10 de la commission elle-même. Quoi! l'amendement qui mettrait entre les mains des prud'hommes le droit de réglementer d'une manière générale, pour la localité où ils seraient établis et pour telle ou telle industrie, les conditions du travail de l'apprenti, porte atteinte à la liberté plus que votre projet! Mais que faites-vous donc, vous, lorsque vous stipulez que l'enfant même, sous la direction, avec l'approbation de son père, ne pourra pas vendre ses services à un certain âge, pour plus de dix heures, qu'il ne pourra pas les vendre, dans d'autres cas, à un autre âge, pour plus de douze heures? Ne faites-vous pas précisément ce que vous reprochez à l'amendement? Ne portez-vous pas atteinte à la liberté quand vous imposez à ces contrats certaines limites? Evidemment oui; et ce n'est pas moi qui vous en ferai un reproche. Vous avez senti, comme les législateurs de 1841, comme en 1848 le gouvernement provisoire, qu'il n'y a pas de liberté là où il n'y a pas d'égalité; que la liberté entre le fort, qui peut tout, et le faible, qui ne peut rien, est un vain mot, une dérision; que consacrer cette liberté, c'est consacrer l'anéantissement de la liberté elle-même c'est consacrer l'esclavage. (Approbation à gauche.)

Quand la loi de 1841 fut rendue, on ne souleva pas cette objection; on ne l'a pas soulevée contre votre projet; jusqu'à ce jour, on ne l'avait soulevée qu'une fois, lorsqu'il s'agit d'attaquer, d'accuser les membres du gouvernement provisoire. Cependant ils ne faisaient que ce qu'on avait fait avant lui sous le gouvernement monarchique, pas autre chose que ce que fait le projet de loi que propose la commission.

Disons donc que la liberté n'existe pas dans certains cas; que, dans l'état actuel de notre société (car je fais mes réserves), ce n'est pas attenter à la liberté que d'intervenir entre certaines parties qui ne sont pas égales en force, au moment de leur contrat; que, par conséquent, on ne saurait être arrêté par cette considération qui n'a pas arrêté la commission elle-même. (Approbation à gauche).

Nous demandons que le père de famille pauvre qui place ses enfants en apprentissage soit protégé non seulement par une limitation de la durée du travail, mais encore par une limitation de la durée et du prix de l'apprentissage, par l'assurance d'une nourriture saine et suffisante; nous voulons qu'il soit protégé dans les conditions imposées pour l'entretien, pour le logement de son enfant, conditions telles quelquefois que la santé de ces pauvres êtres s'en ressent trop souvent, et que leur vie quelquefois y succombe.

Que nous reprochez-vous d'attenter à la liberté? Que nous accusez-vous de demander des choses impossibles?

Ce que nous voulons, encore une fois, c'est que le pouvoir législatif fasse moins et que les ouvriers et les patrons fassent plus; nous voulons que vous ne stipuliez pas une foule de détails dans votre loi.

Mais nous vous disons : Il y a là, à côté des patrons et des ouvriers, des hommes qui sont simultanément nommés par les ouvriers et par les patrons; qui comprennent tous les intérêts de la classe ouvrière et tous les intérêts du patronat mieux que nous ne pourrions le faire après vingt années d'études dans les livres et dans les statistiques; qui connaissent toutes les situations, tous les besoins, toutes les nécessités, tous les maux, tout le bien qui peut être fait; des hommes enfin qui représentent par leur origine deux intérêts jusqu'ici antagonistes, et qui ne doivent pas rester antagonistes, c'est-à-dire les intérêts des maîtres et des ouvriers. Que ces hommes nommés *ad hoc* désormais, auxquels l'ouvrier confierait ainsi directement le soin de ses intérêts dans les contrats d'apprentissage auxquels le patron confierait directement le soin des siens, que ces hommes fassent pour un délai de......, variable si les circonstances changent, si les besoins changent, si ces industries se modifient, que ces hommes fassent un certain nombre de règlements qui seront, non pas les contrats d'apprentissage, mais les jalons entre lesquels on devra marcher chaque fois qu'on aura à rédiger un contrat d'apprentissage.

Voilà ce que nous demandons. Nous ne légiférons pas comme vous sur les heures, d'une manière uniforme pour toute la France. Nous ne donnons pas comme vous, au patron du nord, la faculté de faire autant travailler l'enfant du nord, moins précoce que l'enfant du midi, plus précoce et plus vigoureux. Nous ne donnons pas au serrurier, au mécanicien, le droit de faire travailler douze heures à la lime et à l'étau un enfant qui pourrait travailler douze heures dans les ateliers de Lyon, sans pour cela nuire à son développement, à sa santé. Pour mieux dire, nous laissons à l'industrie des métaux ou aux représentants de cette industrie, le soin de déterminer ce qu'il peut être convenable de faire, comme nous laissons aux représentants des autres industries la liberté de juger ce qui est bon dans leur industrie. Nous laissons à l'industrie de Lille le soin de déterminer ce qui peut être fait à Lille, suivant la nourriture, le climat de Lille, et à celle de Marseille ce qui peut être fait à Marseille; car ce qui convient au midi ne convient pas au nord et réciproquement.

Est-ce donc là porter atteinte à la liberté? Est-ce là, de près ou de loin, intervenir d'une manière dangereuse entre les contractants ?

Voyons, encore une fois pour ce père de famille dont M. Callet parle dans son rapport, qui a chez lui son enfant *nu et grelottant* (ce sont les expressions du rapport) qui n'a ni vêtements, ni nourriture à lui donner et qui est obligé de le faire sortir de la maison paternelle, sous peine de le voir mourir de faim; pour ce père de famille contraint d'envoyer son fils en apprentissage, sous peine de le voir dépérir et mourir dans sa misérable demeure, est-ce qu'il y a liberté, indépendance quand il va chez un patron demander une place dans l'atelier pour son enfant ? Ce patron est assis sur sa fortune; il traite, lui, sans inquiétude pour l'avenir, sans préoccupation de la veille, sans souci du lendemain. Sont-ils égaux ? Et celui qui est obligé de subir la loi du plus fort, est-il libre ? Ce que je dis n'est pas la règle générale, je le veux bien; mais ce cas peut se présenter souvent.

Or, si le patron veut abuser alors de sa force contre le père, est-ce que celui-ci n'est pas contraint d'accepter les conditions, si rigoureuses qu'elles soient, parce que son enfant est *nu et grelottant*, et que ce qu'il désire le plus, c'est que cette situation finisse? Ce que nous proposons n'est donc pas, vous en devez être convaincus maintenant, une atteinte à la liberté; c'est une protection contre l'abus de la force.

S'il y a atteinte à la liberté, c'est dans cette disposition uniforme, générale, que vous voulez imposer à toute la France. S'il y a protection pour le faible, conciliée avec le respect de la liberté, c'est dans cette mission donnée à des hommes nommés par les ouvriers et les patrons, choisis par eux et chargés par ce choix même de désigner les conditions diverses auxquelles les enfants pourront travailler.

Voilà ce que demandent mes amis, et en cela, ils font quelque chose de parfaitement légitime et de parfaitement bon.

En vérité, je suis étonné, citoyens, que deux fois l'amendement qui vous est présenté (et cette fois sous une forme bien claire, bien législative) ait subi, de la part de la Commission, la honte d'un refus aussi net et aussi peu motivé. Car, dans le rapport même qui nous a été distribué, se trouve tout ce qu'il fallait pour justifier et pour faire admettre cette proposition. Voici, en effet, ce que j'y lis :

« L'ignorance des parents, la faiblesse de l'enfant, l'avidité du maître, celle des père et mère de l'apprenti, ont engendré des fraudes et des violences criantes. On a trop souvent oublié de part et d'autre le caractère moral et le but de l'apprentissage pour en faire un indigne trafic. »

Est-ce clair ?

Mais voici ce qui a remédié à ces mauvaises dispositions et ce qui a empêché que le contrat d'apprentissage ne fût toujours, au lieu d'être quelquefois, un indigne trafic.

Je reprends le rapport :

« L'institution des prud'hommes, en 1810, a corrigé en partie ces abus, en ramenant au joug de l'équité ceux qui voulaient s'en affranchir. Ces tribunaux se sont créé à la longue une jurisprudence qui n'est que la consécration des bons usages naturellement établis, dans certaines villes, entre les maîtres et les apprentis. »

Ainsi, avant l'institution des prud'hommes, il y avait des abus criants et un indigne trafic; l'avidité des maîtres, quelquefois des pères et mères venant vendre leur enfants pour tirer de leur travail le meilleur parti possible, avait engendré des fraudes et des violences criantes; mais, depuis cette institution de prud'hommes, il y a eu cessation de ces abus, sage règlement des rapports entre les apprentis et les maîtres, consécration des bons usages, rectification des mauvais, satisfaction donnée à tous les intérêts. Voilà ce qui a été fait par les prud'hommes sans qu'ils fussent investis d'un pouvoir réglementaire, alors que leur institution était moins démocratique encore qu'aujourd'hui.

Il est vrai que dans cette modification se trouve peut-être la raison du rejet de notre amendement. S'il s'agissait encore des conseils de prud'hommes de 1810, peut-être consentirait-on à leur confier le soin de réglementer les contrats d'apprentissage; mais je trouve plus bas dans le rapport : « Le Ministre s'en réfère avec trop de confiance à la jurisprudence des conseils de prud'hommes; il oublie que l'institution des prud'hommes a été modifiée par la loi de 1848, et que cette jurisprudence a besoin d'être fixée, si l'on ne veut pas qu'elle varie au gré des combinaisons politiques et des hasards d'une élection. »

Ainsi voilà la raison de la défiance : l'institution du conseil des prud'hommes s'est démocratisée. Dans les conseils des prud'hommes, il y a aujourd'hui un élément démocratique égal à l'autre élément moins démocratique, et la Commission craint de remettre entre les mains de cette institution qui, de 1810 à 1848, a si merveilleusement fonctionné, qui a si merveilleusement réglementé par sa seule jurisprudence les contrats d'apprentissage, le soin de les réglementer d'avance, légalement, par des dispositions précises, antérieures aux contrats.

Eh bien, nous qui sentons autrement, qui jugeons autrement la constitution actuelle des tribunaux de prud'hommes, qui trouvons que l'institution de ces conseils, loin de se corrompre, s'est considérablement améliorée; que cet élément démocratique qui y a été introduit, loin de la vicier, l'a perfectionnée, nous demandons avec une entière confiance que les prud'hommes puissent faire, par des règlements appropriés au temps, aux travaux, aux localités, ce qu'ils faisaient par leurs jugements, quand ils n'avaient que le pouvoir de juger. La Commission, en vérité, ne peut leur refuser le droit de faire par des règlements ce qu'elle les loue, en termes si honorables, d'avoir si utilement fait pendant trente ans par leurs sentences.

Je résume : nous demandons la liberté plus que ne la donne votre loi; des dispositions qui ne soient pas fixées par la loi, générales, uniformes, et, par conséquent, inexécutables, mais qui, arrêtées par des hommes spéciaux, nommés par les contractants, seront utiles en même temps qu'elles représenteront en réalité, à l'avance, la volonté de ces contractants eux-mêmes. Ce que nous demandons, c'est quelque chose de juste, de légitime, de démocratique, et nous voulons espérer que cette dernière considération ne suffira pas à le faire repousser. (Approbations à l'extrême gauche.)

M. de Riancey, *membre de la Commission.* — Messieurs, je tiens, en commençant, à laver la Commission d'assistance publique des reproches que l'honorable M. Madier-Montjau vient de lui adresser. (Rires et chuchotements à gauche.)

M. Madier-Montjau. — Il est d'abord étrange que le projet soit présenté par une commission d'assistance.

M. de Riancey. — On veut bien me faire remarquer qu'il est étrange que cette loi soit présentée par une commission d'assistance publique.

Eh bien, je vous dirai que cette commission s'honore d'avoir coopéré au travail de cette loi; car je ne sache pas d'intérêts auxquels elle porte plus d'affection que les intérêts de l'enfance et de la jeunesse des classes laborieuses; et c'est ainsi qu'elle a revendiqué et que l'Assemblée lui a accordé l'honneur, le devoir d'examiner le projet dans tous ses détails. (Très bien !)

M. Nadaud. — Vous n'avez pas été assez libéral.

M. de Riancey. — Messieurs, on a reproché à cette loi d'être une loi dure, et d'être une loi impossible.

Quant à la dureté de la loi, je vous demande la per-

mission, en très peu de mots, de vous redire ce qu'elle a fait pour la tutelle et pour la protection des intérêts sacrés qu'elle voulait défendre.

Je remarque d'abord que c'est la première fois qu'une grande assemblée, que le pouvoir législatif s'occupe de l'apprentissage des enfants. Sans doute il a déjà été édicté des lois sur le travail des enfants dans les manufactures, et dès le commencement de cette discussion, je dois établir une distinction que l'honorable M. Madier-Montjau n'a pas observée et qui a jeté dans toute son argumentation une confusion que je tiens à faire disparaître. Il ne s'agit en aucune façon dans notre loi du travail des enfants dans les manufactures.

M. Madier-Montjau. — Je le sais bien.

M. de Riancey. — Un projet spécial destiné à rendre plus d'efficacité à la loi de 1841...

M. Nadaud. — Elle n'a jamais été exécutée.

M. de Riancey. — ... a été soumis aux délibérations de la Commission; un rapporteur est nommé, et ce projet vous sera incessamment déféré.

M. Madier-Montjau. — Je n'ai pas confondu.

M. de Riancey. — Vous avez si bien confondu, que vous avez sans cesse parlé et argumenté de cette loi de 1841.

M. Nadaud. — Elle est inexécutable et inexécutée.

M. de Riancey. — Je demande la permission de rester, pour ma part, dans la question aujourd'hui débattue, et de bien établir le terrain sur lequel nous nous sommes placés.

Il s'agit d'une loi sur les contrats d'apprentissage, sur les conventions qui interviennent pour l'éducation professionnelle des enfants chez les fabricants, chez les ouvriers d'arts et métiers, dans les petits ateliers.

Voilà les contrats que nous avons voulu régler; voilà la classe d'enfants auxquels nous voulons accorder une protection qui, jusqu'à présent, ne leur a pas été donnée par la loi. La loi se préoccupe sans doute, comme l'a remarqué M. Madier-Montjau, du maximum de travail qu'il serait possible de stipuler pour l'enfant; mais là ne s'est pas bornée la préoccupation du législateur. Il a voulu établir d'abord en sa faveur la garantie d'un contrat où interviennent non seulement ses parents, mais, au besoin, les magistrats. Et, en vérité, j'avoue que je comprends peu comment on fait si bon marché, d'un certain côté de cette Assemblée, de la tendresse éclairée et de la sollicitude des parents. Il semblait, lorsqu'on vous a représenté tout à l'heure ce père trouvant dans sa maison son pauvre enfant nu et grelottant, qu'il était complètement abandonné et qu'il ne saurait pas venir, lorsqu'il le confie en apprentissage, défendre les intérêts de ce qu'il a de plus précieux, de sa chair et de son sang.

Quant à moi, je crois bien davantage à l'intelligence des parents. Je crois qu'ils ont dans le cœur et dans la tête assez de force et de courage pour savoir faire des stipulations en faveur de ceux à qui ils ont donné le jour. (Très bien! très bien!) Mais j'ajoute que ce n'est pas cela seulement à quoi la loi s'est attachée. Il s'agit de mineurs. Eh bien, à ces mineurs on a donné une tutelle, et on l'a prise jusque dans la magistrature elle-même. Lorque l'enfant peut se trouver abandonné et loin de sa famille; lorsque le père lui-même peut avoir quelque crainte, quelque défiance, à cause de son dénuement et de sa misère, vous avez inséré, ou plutôt nous proposons d'insérer, dans un article qui a déjà été adopté à la seconde lecture, que le juge de paix, à défaut de sa famille, peut venir assister et aider aux stipulations. Ainsi, garantie de la loi, garantie de la famille, garantie de la magistrature, que voulez-vous donc de plus? Est-il possible de dire qu'une telle loi est imprévoyante, dure et impossible à exécuter, précisément à cause de cette dureté?

Voilà un premier point. Mais là ne s'est pas arrêtée la sollicitude de la loi; elle a pris l'enfant, elle l'a considéré au moment où il quittait sa famille, où il était placé entre les mains du maître d'apprentissage; elle s'est occupée des devoirs que ce maître contracte envers la famille et envers l'enfant; elle a considéré qu'il y avait pour lui non seulement une intelligence à former aux arts et à l'industrie, mais un cœur à élever, une âme à instruire. Aussi nous avons eu soin de mettre dans la loi toutes les prescriptions qui peuvent donner à ce maître d'apprentissage de nobles inspirations et l'idée la plus haute de la dignité qui lui est momentanément confiée; nous l'avons considéré comme le représentant de la famille, et nous n'avons pas trouvé d'expressions plus élevées, plus justes que celles consacrées dans notre Code civil; nous avons dit qu'il doit traiter l'apprenti *en bon père de famille;* puis nous avons parlé des obligations de l'apprenti; nous lui avons tracé ses devoirs, nous lui avons dit qu'il doit à son maître *obéissance, respect et fidélité.*

Ah! sans doute on objectera que ce sont là des ar-

ticles sans sanction; que nous ne pouvons pas, par une loi, inspirer les sentiments d'un père de famille, inspirer le respect et commander la fidélité.

Je dis, Messieurs, qu'une loi s'honore quand elle fait appel à tout ce qu'il y a de plus noble, de plus élevé, de plus pur dans le cœur humain, quand elle se fait l'écho des préceptes éternels, quand elle enseigne la justice, et qu'à côté du droit elle consacre les devoirs. Je dis que, pour de tels préceptes, la sanction est plus forte et plus puissante lorsqu'on la confie à la conscience publique, que lorsqu'on la place sous la sauvegarde des plus sévères pénalités. (Vive approbation à droite.)

Voilà ce qu'a fait votre loi; mais, après l'inscription de ces principes en tête même du code qu'elle veut former, elle est descendue dans les détails, elle a pris des précautions sévères pour assurer d'abord l'instruction, et ensuite la moralité de ces jeunes créatures qui sortent du sein de la famille pour être confiées au maître, au fabricant, au chef d'atelier.

En ce qui touche la moralité, nous vous avons proposé plusieurs dispositions qui ont pu, peut-être, passer inaperçues dans les deux premières délibérations, mais qui n'en sont pas moins dignes d'être remarquées.

On vous disait tout à l'heure: « Je demande un moment d'attention pour une loi qui stipule les intérêts les plus sacrés », et l'orateur semblait en cela, faire allusion à ce que les articles de notre loi auraient été adoptés dans les premières lectures, sans débats, sans contradiction, presque sans discussion.

Messieurs, il y a dans une grande assemblée un sentiment tellement profond de certaines choses, de certaines vérités, qu'elles n'ont pas même besoin d'être discutées et que le débat n'est pas possible.

Est-ce que vous avez besoin de discuter des articles comme celui-ci: « Le maître célibataire ou en état de veuvage ne peut loger comme apprenties des jeunes filles mineures »?

Sans doute, de telles prescriptions passent ici sans discussion, sans débat. On peut bien s'en aller au dehors faire trophée de cette apparente inattention, et dire: « Voyez cette Assemblée, cette droite; on stipule les intérêts des ouvriers, et elle n'a pas l'air d'y prendre garde ». C'est que ces choses-là n'ont pas besoin d'être démontrées ni discutées; elles passent dans ce pays-ci par une sorte de premier mouvement, et on n'a pas besoin pour cela de faire des effets d'éloquence et des efforts de tribune.

A droite. — Très bien! très bien!

M. de Riancey. — Maintenant, Messieurs, nous avons stipulé des cas d'indignité. Cet article là encore a passé sans discussion; mais vous n'avez peut-être pas pu voir avec quelle sollicitude et quels soins nous avons examiné l'un après l'autre ces cas d'indignité spéciale. Nous nous sommes demandé si, avant de confier à un homme le droit de recevoir, de garder sous son toit, d'élever et d'instruire un enfant, cet homme présentait véritablement les garanties morales qu'on a le droit d'exiger de lui; et nous l'avons refusé à celui que la justice humaine avait flétri. Nous avons même prolongé l'indignité légale au delà du terme fixé par le Code pénal, et nous avons dit à ce condamné: Vous avez pu subir votre peine, vous aviez expié par le châtiment la dette que vous aviez contractée envers la société; pour nous, ce n'est pas assez; vous pourrez travailler; mais vous ne pourrez pas recevoir d'enfants sous ce toit que votre présence frappe de suspicion, ou au moins que votre repentir n'a pas encore réhabilité; et l'interdiction pèsera sur vous jusqu'à ce que, par des exemples soutenus, par un retour prouvé et par des gages nouveaux, vous ayez reconquis la confiance de la société. (Très bien! très bien!)

Voilà ce que nous avons fait.

Nous avons eu encore d'autres soucis; nous nous sommes occupés, je vous le disais, non seulement de la moralité des enfants, mais encore de leur instruction et de leur éducation, de leur instruction intellectuelle et de leur éducation religieuse.

On nous reproche d'avoir à 16 ans levé la possibilité, que nous donnions auparavant, de prendre sur la journée de travail les heures nécessaires à l'instruction, et on vous a fait tout à l'heure un tableau pénible de cet enfant qui, épuisé, fatigué par douze heures de travail, pouvant à peine aller prendre un instant de délassement et de repos au sein de sa famille, est privé du bienfait des leçons de l'école, à moins qu'il ne prenne sur son sommeil le temps nécessaire pour cela.

Eh bien, Messieurs, nous autres, qu'on semble accuser ainsi de vouloir favoriser l'ignorance, de nous opposer à la diffusion et aux progrès de l'instruction dans les classes populaires, savez-vous pourquoi nous avons posé cette limite? C'est dans le désir que les parents n'attendent pas jusqu'à seize ans pour faire donner à leurs enfants l'instruction élémentaire, qui, lorsqu'elle est morale et religieuse, est le premier et le meilleur des instruments qu'on puisse mettre entre leurs mains pour gagner honorablement leur vie et devenir de bons citoyens. (Marques d'approbation.)

Oui, cela est vrai, nous avons vu avec affliction que, bien que la France se fasse honneur d'ouvrir ses écoles gratuitement à tous les enfants qui sont hors d'état de pouvoir rétribuer l'enseignement primaire, il y avait, soit par incurie des parents, soit par oubli, soit par faiblesse, soit par mille et mille causes que je ne veux pas énumérer, il y avait encore un trop grand nombre d'enfants qui arrivaient à l'âge de 16 ans avant qu'ils aient su, ou qu'on ait su pour eux prélever sur leur oisive enfance les quelques heures nécessaires à leur première instruction. Alors nous nous sommes dit : Si nous limitons au-dessous de 16 ans la facilité donnée à l'apprenti de prendre le temps de compléter son éducation élémentaire, il est probable, il faut espérer que l'intérêt des parents, clairement avertis, leur fera donner avant ce temps à leurs enfants les leçons dont ils ont besoin.

Voilà comment nous avons essayé de rendre plus facile le devoir qu'ont les parents d'assurer les notions élémentaires à leurs enfants.

Nous avons pris ensuite, je le dis hautement, des précautions pour que l'instruction religieuse fût aussi donnée à l'apprenti; mais, guidés par l'expérience de nos plus vénérables collègues, nous avons cru pouvoir restreindre le temps garanti à cette instruction de manière qu'elle pût être complète, entière, sérieuse, et que les intérêts de l'enfant et du maître ne pussent en souffrir.

Voilà quelques-uns des points sur lesquels la sollicitude de votre commission s'est étendue. Voilà comment nous avons essayé de donner à l'enfant en apprentissage la protection qui lui est si nécessaire. Jugez vous-mêmes, Messieurs, si votre Commission et le projet qu'elle vous présente méritent le reproche d'une dureté impitoyable.

Maintenant, j'arrive à un dernier point, et c'est celui là qui a surtout excité les plaintes de l'honorable préopinant; il s'agit des heures de travail.

On nous a représentés non pas comme établissant un *maximum*, remarquez-le bien, mais comme édictant une règle générale, fixe, uniforme, d'après laquelle tous les apprentis de France, à partir même de l'âge de sept ans ou au-dessous, seraient condamnés à un travail de dix heures sans interruption, sans temps de repos, sans même un moment pour prendre leur repas !

En vérité, il faut avoir mis une singulière préoccupation dans l'examen des articles qu'on attaquait pour avoir fait dire à la commission des choses telles que celles-là. Non, Messieurs; voici la vérité : nous avons remarqué dans l'apprentissage des arts et métiers des différences notables pour lesquelles il fallait un maximum, un maximum qui s'accordât avec la moyenne à laquelle on peut arriver sans nuire ni à la santé ni au développement des apprentis.

Nous avons cherché à nous rendre compte nous-mêmes de ce qu'était le travail de ces enfants, et, croyez-le bien, ce n'est pas pour nous une étude d'hier : il y a dans cette Assemblée, et je m'honore d'en faire partie, des membres qui, depuis de longues années, veillent au patronage de l'enfance, et qui, avant d'être appelés à la mission de rédiger des lois sur l'apprentissage, ont eu le bonheur et la consolation de suivre dans ses détails pratiques ces jeunes et intéressants apprentis et de se faire les patrons de leur enfance et les protecteurs de leur faiblesse. (Vive approbation à droite.)

Eh bien, qu'avons-nous remarqué ? c'est que dans les différentes industries, il y a une foule de manières d'occuper un apprenti; c'est qu'on peut, qu'on doit stipuler un nombre variable d'heures de travail pour lui, parce que ce travail varie à l'infini; que le travail de la troisième année ne ressemble pas au travail de la première dans les arts et métiers, dans les grandes villes surtout, et c'est là particulièrement que votre loi doit s'appliquer. Le travail de l'apprenti ne se compose pas seulement d'un travail manuel, par exemple d'un travail comme l'a dit M. Madier-Montjau, qui consisterait à manier pendant dix heures la lime ou le rabot, ce que ne fait même pas l'ouvrier en pied; mais d'un travail spécial, d'un travail d'instruction préparatoire et professionnelle. De plus, il y a aussi (pardonnez-moi ces détails, mais ils sont nécessaires dans une telle question), il y a les courses, les commissions, tout le petit ménage qui est du ressort de l'apprenti. Eh bien, quand on fait des lois, il faut descendre dans ces appréciations, il faut prendre les faits, la réalité; or, assurément, nous ne vivons pas dans une société tellement barbare, tellement sauvage qu'on y trouvât des maîtres voulant condamner leurs apprentis à un travail excessif.

M. Madier-Montjau. — Vous l'avez déclaré vous-mêmes, vous avez déploré les abus.

M. de Riancey. — Oui, certainement ! Il n'est entré dans la pensée de personne de nier qu'il pouvait y avoir eu des abus dans l'apprentissage; mais, s'il n'y avait pas d'abus, est-ce que nous ferions une loi ? (Très bien ! Très bien ! C'ést cela !)

Nous faisons une loi précisément parce que nous avons vu que l'affaiblissement des mœurs rendait néces-

saire l'intervention du législateur. Voilà ce que nous avons fait, voilà pourquoi nous avons cru devoir mettre les enfants sous une tutelle particulière. Mais nous n'avons pas voulu attenter à la liberté de la famille, à la liberté des contrats, à la liberté des conventions. Pas du tout; nous nous sommes dit : La loi avec son autorité, avec sa majesté, doit poser certains principes, certaines règles principales, et puis laisser se mouvoir dans une juste liberté d'action les personnes qui feront des stipulations d'intérêt privé. Comme il était arrivé quelquefois qu'on imposait dans des moments de travail plus pressant, pour certaines industries de luxe, plus de dix heures de travail à un apprenti, nous avons dit : On ne le pourra plus, la loi y mettra une infranchissable barrière !

Mais ensuite, et c'est le caractère que je voudrais que l'Assemblée remarquât dans la loi, et, selon moi, c'est un caractère éminemment sage, en posant un maximum, nous avons laissé le jeu et la liberté des conventions ; et ces conventions, elles se feront, non pas, ainsi qu'on se plaisait à le dire tout à l'heure, entre un enfant désarmé qui ne peut pas se défendre et un maître d'apprentissage qui a toute la puissance, qui a toute l'autorité en main, mais entre ce maître et la famille de l'enfant, entre ce maître et le protecteur que l'enfant trouvera soit dans un homme généreux et compatissant, soit dans ces associations charitables qui, depuis longtemps, se consacrent avec tant de zèle et de dévouement à la mission de patronner l'enfant du peuple et de suppléer ainsi à la défaillance, à la misère, à la faiblesse de sa famille.

Nous avons dit plus : A défaut même de cette protection charitable, la magistrature interviendra, le juge de paix pourra déléguer quelqu'un qui stipulera pour l'enfant.

Certes, Messieurs, il n'y a plus là d'inégalité, plus d'opprimé et d'oppresseur; je ne vois que deux puissances égales au moins, si même la balance ne penche pas du côté de l'apprenti.

Maintenant, Messieurs, ce contrat, nous lui avons laissé, pour la durée du travail, un maximum. Cela est vrai, mais nous n'avons pas voulu dire qu'on ne pourrait, en aucune façon, descendre au-dessous de ce maximum. Est-ce que vous croyez que nous aurions été assez insensés pour ne pas comprendre que, lorsque le contrat d'apprentissage intervient pour un enfant de dix ou douze ans, par exemple, on ne stipulera pas pour lui les mêmes conditions que pour un enfant de quatorze, de quinze, de seize ou de dix sept ans ? En vérité, il ne faut pas, pour le plaisir de la contradiction, nous prêter des opinions qui n'auraient pas le sens commun.

Voici enfin un dernier argument que je demande à l'Assemblée la permission de développer devant elle; il touche à la fois à la dernière partie du discours de l'honorable M. Madier-Montjau et à l'amendement développé ici devant vous par l'un des préopinants.

On nous dit : Votre loi sera inefficace, votre loi est dure, mais, après tout, il y a un moyen, c'est de remettre le règlement de tout ce qui regarde le contrat d'apprentissage aux conseils de prud'hommes et là-dessus on part pour adresser à notre détriment de très pompeux éloges aux conseils de prud'hommes.

Messieurs, nous n'avons pas contre les conseils de prud'hommes cette défiance si extraordinaire dont M. Madier-Montjau veut bien nous gratifier. Au contraire, et la preuve de la confiance que nous leur accordons, c'est que précisément nous leur avons remis le jugement de toutes les contestations relatives au contrat. Nous nous sommes dit : Un contrat d'apprentissage devra d'abord se conformer à la loi, ensuite interviendront par des stipulations particulières, la liberté de la famille, la liberté du patron, la liberté du maître; et puis, enfin, il y a certains points, certains usages d'après lesquels le contrat devra être apprécié; ce jugement, nous le remettons tout entier aux tribunaux de prud'hommes.

Assurément, ce n'est pas se défier d'une juridiction que de venir lui déférer la connaissance, la résiliation et même le prononcé des indemnités qui pourraient résulter des contrats d'apprentissage. Laissons donc de côté toutes ces récriminations plus ou moins politiques qui tendraient à prétendre que nous sommes plus ou moins les amis ou les ennemis des conseils de prud'hommes. Nous prenons les conseils de prud'hommes tels qu'ils sont institués, et nous avons confiance en eux, puisque nous déférons à leur juridiction la décision de toutes les questions relatives à l'apprentissage.

Mais que veut-on faire au lieu de cela ? Au lieu d'avoir un tribunal qui jugera sur les contrats aux termes de la loi, on nous demande de confier à ces tribunaux le droit de faire des règlements préventifs. Ici, je vous l'avoue, je ne comprends plus rien à la prétention qui a été émise à cette tribune. Comment ! vous voulez que les conseils de prud'hommes qui n'existent pas partout fassent des règlements, des règlements écrits ! et sur quoi ? Sur des usages locaux ! Mais il y a d'abord une contradiction évidente entre un tribunal chargé d'inter-

préter et d'appliquer des usages, et un tribunal qui aurait commencé par se faire sur ces mêmes usages un règlement. Vous ne voyez donc pas qu'entre un règlement, c'est-à-dire une loi écrite, et un usage qui, de sa nature, ne s'écrit pas, il y a une incompatibilité radicale, absolue. Dès que vous en appelez, pour le jugement d'une affaire, à des usages, à des coutumes, vous excluez l'idée d'un règlement, vous renoncez à la pensée d'une réglementation, d'une loi.

Vous allez précisément contre votre but. Quant à nous, nous plaçant dans les hypothèses les plus simples, nous nous sommes dit : Voilà un contrat; les prud'hommes vont juger s'il est contraire aux usages. Les prud'hommes qui ont une jurisprudence formée par l'expérience et une longue pratique, sont tout à fait compétents. Et vous voulez que ces prud'hommes fassent des règlements de manière à s'interdire à eux-mêmes la possibilité d'apprécier selon les usages, usages qui peuvent se modifier tous les jours ! Ah ! vous avez bien senti une partie de la difficulté, car vous avez dit : Ces règlements varieront. Comment? Quelle durée leur donnerez-vous ? Sera-ce tous les ans, tous les deux ans que ces règlements seront faits et refaits ?

Je ne puis comprendre la préoccupation en vertu de laquelle on est venu intervertir les rôles, et d'un tribunal de juges faire un conseil de réglementation !

Mais il y a peut-être un point par lequel mes honorables contradicteurs ont été séduits. Je crois le toucher et le comprendre. Ce qui les charme, c'est que ce serait un commencement de réglementation industrielle, c'est une certaine main-mise dans les transactions. On vous l'a dit, c'est une substitution de la volonté d'un tribunal à celle des parties; ce n'est pas encore l'État, mais patience, on y viendra. On veut substituer la volonté des conseils de prud'hommes à la volonté des parties ! Ah ! Nous y sommes ! (Exclamations à gauche, approbation à droite.)

C'est peut-être par le petit côté qu'on voudrait faire entrer le système.

Eh bien, on nous dit : Voilà la volonté des prud'hommes qui va s'introduire, qui va se substituer à la volonté des parties. Et ces parties, quelles sont-elles ? Je vous le disais, c'est le père et la mère de l'enfant, c'est le maître d'apprentissage, c'est la famille, c'est le patron de l'enfant, c'est même le juge de paix, dans certains cas. Et quelles sont les stipulations ? des stipulations de travail. N'y a-t-il pas loin de là à mettre en présence et le pauvre travailleur représenté par ce malheureux apprenti, grelottant et nu, et l'infâme capital représenté par le maître, par l'industriel ! (Vive approbation à droite.)

Eh bien, s'est-on dit, nous allons mettre la main entre eux, nous allons imposer notre volonté et la substituer à ces deux volontés qui, jusqu'à présent, étaient libres. Et vous croyez que nous touchons à la liberté ? Non, nous la respectons, nous ne faisons que de l'égalité.

Je dis qu'en substituant une volonté étrangère, telle respectable qu'elle soit, (je n'ai pas dit de mal des prud'hommes), à la volonté des parties, vous mettez votre œil à la place de l'œil des parties, votre main à la place de leur main ! Eh bien, messieurs, que cette main soit celle des prud'hommes ou celle de l'État, je n'en veux pas. (Vive approbation à droite.)

Voix à gauche. — Pourquoi donc faites-vous une loi?

M. le Président. — La loi règle les contrats.

M. de Riancey. — Je ne peux pas tout dire à la fois; permettez-moi de suivre les argumentations l'une après l'autre.

On nous dit : Mais vous touchez à la liberté par votre loi. Entendons-nous, nous posons quelques principes dans une loi pour la protection des mineurs. Je ne sache pas, jusqu'à présent, que personne ait stipulé la liberté illimitée des mineurs. Je ne sache pas, jusqu'à présent, qu'on ait trouvé une intervention extraordinaire dans la protection que tous les codes civilisés ont étendue sur les incapables et les mineurs. Oui, nous avons trouvé des mineurs, des enfants d'ouvriers, des enfants du peuple, et nous avons vu que les mœurs n'étaient plus assez fortes pour pouvoir imposer en faveur de ces enfants les différentes stipulations qui devaient sauvegarder leur moralité, leur santé, leur instruction, leur foi, et nous nous sommes dit : Là où la main de la loi sera nécessaire pour les protéger, nous l'étendrons, mais nous n'irons pas plus loin. Quand il s'agira de la liberté des conventions, des rapports entre un maître et un apprenti; quand il s'agira du travail, des intérêts du travail, et de la durée du travail, de la liberté des contrats et des conventions, alors nous nous arrêterons, car autrement, nous violerions la liberté de la manière la plus odieuse et la plus périlleuse pour la société elle-même.

Voilà ce que nous avons fait.

Remarquez, d'ailleurs, que le reproche qu'on nous adressait, on l'adresse à toutes les lois. Qu'est-ce que la

loi dans le cas dont il est question? C'est une limitation de la liberté individuelle pour des points importants et définis. Ce que nous ne voulons pas, c'est une réglementation étroite comme celle que vous réclamez; une réglementation, vous ne l'avez pas caché, qui réglerait le logement, la nourriture.

Vous l'avez dit, vous avez parlé d'une réglementation qui prendrait l'enfant dans telle ville, à Lille, par exemple, et qui dirait : Cet enfant, à cause de ses conditions physiques, devra avoir telle nourriture. Eh bien, messieurs, je dis que, vouloir créer une autorité qui irait mesurer la soupe et peser le pain de l'enfant, ce serait quelque chose de plus qu'odieux, ce serait absurde. (Très bien!)

Voilà, messieurs, comment je réponds à la partie du discours de mon honorable contradicteur, qui regarde l'amendement de M. Benoît. Je vous demande pardon des développements dans lesquels je suis entré. (Non, très bien! très bien!) Je considérais comme un devoir, j'avais à cœur de vous dire que votre loi n'est ni si dure, ni si impitoyable qu'on l'avait prétendu; qu'elle n'est ni si inexécutable, ni si impossible qu'on l'avait avancé; et j'avais surtout à établir que, précisément, parce qu'elle prenait le soin de réglementer le travail des enfants, de protéger les incapables, elle ne voulait pas aller plus loin et porter atteinte à la liberté des contrats et des conventions. (Marques nombreuses d'approbation.)

M. Madier-Montjau. — Je demande la parole.

Voix nombreuses. — La clôture! La clôture!

M. le Président. — On demande à fermer la discussion.

Voix nombreuses. — Oui! Oui!

M. le Président. — Parlez contre la clôture.

M. Madier-Montjau. — Je n'ai à dire contre la clôture qu'un mot, c'est que M. de Riancey vient de présenter contre notre amendement une série d'objections qui, si elles ne me paraissent pas graves, sont au moins de nature à mériter une réponse; et que, en vérité, lorsqu'on représente la loi comme ayant une si grande importance, il me semble étrange qu'on ne veuille pas permettre de répondre à l'orateur qui a représenté la Commission à la tribune. (Aux voix! aux voix!)

M. le Président. — Laissez consulter l'Assemblée. Réclamations à gauche.)

Pour avoir le silence, il faut consulter l'Assemblée. Je mets aux voix la clôture de la discussion.

(La clôture de la discussion n'est pas adoptée.)

M. le Président. — La discussion continue; maintenant il faut écouter.

M. Madier-Montjau. — En défendant l'amendement en discussion, j'ai dit que la loi de la Commission était dure, qu'elle portait atteinte à la liberté, et que c'est par cette double raison que nous demandons de la modifier. A ce reproche de dureté, l'honorable M. de Riancey me répond par l'énumération de quelques articles dont je n'avais pas parlé et dont je reconnais volontiers l'utilité. Mais, sur les questions principales, il n'a pas répondu, ou, du moins, les seules objections qu'il a faites sont de nature à confirmer ce que j'avais avancé contre le projet de loi.

Sans doute, il importe que l'enfant reçoive une éducation intellectuelle et morale. Nous ne sommes pas, quoi qu'il plaise d'en dire chaque jour de ce côté de l'Assemblée (la droite), désireux qu'on inculque à l'enfance des idées immorales, mais nous disons qu'à côté de cette éducation religieuse que vous demandez et que vous voulez faire si complète, vous faites l'éducation intellectuelle misérable, et c'est là le premier reproche que nous faisons à votre projet. Nous disons que, lorsqu'à un enfant vous n'accordez que deux heures par jour sur une journée de douze heures de travail, pour apprendre à lire, écrire et compter seulement; que, lorsque, une fois cette prétendue science acquise, vous ne lui accordez plus une heure pour cultiver son intelligence, vous faites une éducation intellectuelle misérable, et qu'à votre insu, vous retenez le peuple dans l'esclavage auquel le condamne à toujours l'ignorance... (Vives réclamations à droite.)

Un membre à droite. — Vous ne pensez pas ce que vous dites là.

M. Madier-Montjau. — Je ne comprends pas l'interruption; je n'ai pas l'habitude de dire à la tribune ce que je ne pense pas. Comment! lorsque vous ne donnez que deux heures par jour à un enfant pour apprendre... quoi? pour apprendre à lire, écrire et compter, et que vous lui imposez par jour douze heures de travail... (Dénégations à droite.) Eh mon Dieu, écoutez-moi donc, je connais votre loi...

M. Desèze. — Faites un contrat de six heures, la loi ne l'empêchera pas.

M. Nadaud. — Ce n'est pas seulement douze heures, c'est seize heures par jour.

M. le Rapporteur. — Voici le projet : « La durée du travail effectif des apprentis, âgés de moins de 14 ans, ne pourra dépasser dix heures par jour.

« Pour les apprentis âgés de 14 à 16 ans, elle ne pourra dépasser douze heures. »

Et comme nous accordons deux heures à l'apprenti âgé de moins de 14 ans, la durée du travail ne sera pour lui que de huit heures. (Aux voix! aux voix!)

M. Madier-Montjau. — Je connaissais à merveille le projet de la Commission. (La clôture.)

Je n'ai pas dit autre chose que ce que vient de dire M. Callet. Aux termes de votre loi, le maître aura le droit de requérir douze heures de travail de l'apprenti. (Dénégations au banc de la Commission.)

M. le Président. — Il ne peut pas exiger plus que ce qui est déterminé par la loi. (Aux voix! aux voix!)

M. Madier-Montjau. — J'entends très bien; mais nous qui croyons comme vous qu'il faut protéger les apprentis par une loi, nous disons qu'en réalité ce maximum que vous fixez sera toujours la règle du contrat; nous disons... (Interruption à droite.)

Permettez donc! Si vous voulez avoir la pensée de celui qui est à la tribune, et qui vous a écouté de son mieux, souffrez à votre tour qu'il exprime sa pensée jusqu'au bout, et ne l'interrompez pas, je ne dis pas à chaque phrase, mais à chaque mot. (Écoutez!)

Je dis que la meilleure preuve, selon nous, que les choses se passeront habituellement ainsi, c'est que vous faites une loi. Si les conventions étaient habituellement ce que vous prétendez à présent, loyales, humaines; si, au lieu de demander des travaux impossibles, des travaux trop considérables, on n'exigeait d'ordinaire que des travaux modérés de l'apprenti, vous n'auriez pas eu l'idée de faire votre loi; si vous la faites, c'est parce que les choses se passent autrement, et j'ai le droit de soutenir, votre loi à la main, que le maximum autorisé pourra être (si vous voulez que je ne dise pas : sera), pourra être la règle des contrats.

Eh bien, lorsque vous n'accordez que deux heures pour l'éducation intellectuelle jusqu'à 16 ans, vous ne faites pas assez, vous ne faites presque rien, et cependant ces deux heures, vous ne les accordez plus dès qu'on sait lire, écrire et compter.

Cela posé, je ne dis pas que vous ne voulez pas, je dis que, par le fait, vous ne permettez pas que l'ouvrier puisse arriver à une éducation suffisante.

Aux termes de votre loi, voici un contrat contre lequel vous n'avez rien à dire : il autorise le patron à demander à son ouvrier douze heures par jour sans compter le temps que l'apprenti pourra mettre pour aller de chez lui à l'atelier et retourner le soir de l'atelier à son domicile. Vous me dites : Il peut prendre, en dehors de ces douze heures de travail, le temps nécessaire pour compléter son éducation, pour apprendre autre chose qu'à lire et à compter. C'est impossible.

M. de Riancey. — Vous n'avez donc pas vu une seule école d'adultes.

M. Madier-Montjau, *à M. de Riancey.* — Si vous êtes assez fort après un travail de cabinet de douze heures...

M. Nadaud. — Dites quatorze.

M. Madier-Montjau. — Pour pouvoir prendre encore sur votre sommeil du temps pour le travail, vous êtes déjà assurément doué d'une manière fort heureuse, physiquement et intellectuellement. Mais l'apprenti, qui a manié la lime et le rabot pendant douze heures et qui est obligé ensuite, après être venu le matin de chez lui à l'atelier, de retourner le soir de l'atelier chez lui, quand vous lui permettez de travailler après, ce que vous êtes obligé de permettre, et ce que vous ne sauriez empêcher, n'obtient de vous qu'une faculté dérisoire dont il ne pourra jamais user.

Si je ne me plains pas de ce que vous demandez une éducation morale, religieuse, j'ai le droit de me plaindre de ce que vous ne donnez pas assez à l'éducation intellectuelle, et de ce que l'apprenti, auquel on peut demander dix heures au-dessous de 16 ans, et douze heures passé 16 ans...

Au banc de la Commission. — Dix.

M. Madier-Montjau. — ...sera dans l'impossibilité de compléter son éducation.

M. de Rességuier. — C'est douze heures moins deux.

M. Madier-Montjau, — Ceux qui m'interrompent ne se donnent pas la peine de lire la loi, car la loi dit qu'on pourra avoir deux heures tant qu'on ne saura pas lire, écrire et compter; mais, du jour où on saura lire, écrire et compter, n'eut-on que 12 ans, on n'aura plus droit aux douze heures. C'est la loi.

Au banc de la Commission — Mais non!

M. le Rapporteur. — Nous voulons faire des ouvriers et non pas des savants.

M. Madier-Montjau. — Maintenant vous me dites que vous avez fait une moyenne, que vous avez dû étudier les habitudes des diverses industries, prendre les divers temps employés ordinairement au travail et faire une moyenne.

M. de Riancey. — Un maximum.

M. Madier-Montjau. — Vous vous êtes servi de ces mots : *une moyenne*, et vous avez donné cette moyenne pour maximum.

En vérité, cette expression de *moyenne*, appliquée à de pareilles exigences, est exorbitante. Comment! je vous démontre, pièces en main, que votre loi exige plus de travail que n'en exige la loi anglaise, que n'en exige, dans les manufactures de France, la loi de 1841, que je n'ai pas du tout, quoi qu'il vous plaise de dire, confondue avec celle que vous faites ici, et vous prétendez que, lorsque vous demandez plus que la journée pratique à Paris, plus que la loi anglaise, plus que la loi de 1841, vous avez fait une moyenne!

La moyenne à Paris est de dix heures, la moyenne en France est de douze heures pour un homme fait, habitué au travail; vous venez demander douze heures pour des enfants de 14 à 16 ans, dix heures pour les enfants plus jeunes, et vous dites : Nous avons fait une moyenne; notre loi est pleine d'intelligence, de charité, de mansuétude! c'est contre cela que j'ai protesté, c'est contre cela que je proteste encore.

Vous n'avez pas défendu, vous n'avez pas réhabilité votre loi. Nous ne sommes pas à l'état sauvage, dites-vous; il n'y a pas chez nous une dureté de mœurs qui rende nécessaires des prescriptions rigoureuses. Ce n'est pas moi qui l'avais dit, c'est votre rapport; ce n'est pas moi qui ai écrit ces lignes, que je demande à l'Assemblée la permission de faire passer sous ses yeux : « Qui d'entre vous, Messieurs, à l'aspect de la dégradation physique de la classe pauvre dans toutes vos grandes villes industrielles, qui de vous n'a plaint la destinée de ces pauvres enfants maigres, pâles, décharnés et si épuisés déjà qu'on doute presque, en les voyant, qu'ils puissent vivre jusqu'à l'âge d'homme? En effet, beaucoup de ces êtres étiolés meurent vers l'époque de la puberté; quant à ceux qui vivent jusqu'à la conscription, lorsqu'ils arrivent au conseil de revision, ce sont eux qui forment cette foule de jeunes soldats réformés. Plus tard, hommes faits, ils augmenteront cette population étiolée, maladive, qui semble une race d'hommes à part, et qui portent sur la figure le cachet d'une misère incurable et d'une vieillesse anticipée. »

Ces paroles ont été prononcées à la Chambre des députés en 1847. Elles ne sont pas de moi, elles sont de M. Boissel.

Si nous ne sommes pas dans un état sauvage, si nos mœurs sont si douces, si la justice dicte toujours les contrats entre patrons et apprentis, ne faisons pas de loi; mais si nous en faisons une, précisément parce que nos mœurs ne sont pas ce que vous dites, parce qu'il y a des contrats déplorables, parce qu'il en est d'autres qui ne sont pas loyalement exécutés, oh! alors faisons une loi qui pare à toutes les nécessités, à toutes les éventualités : c'est ce que ne fait pas la vôtre. Loin de là, elle fera du mal et un grand mal.

Jusqu'ici, en effet, au patron qui avait abusé des forces de son apprenti, on pouvait lui dire, en vertu du Code pénal : Vous avez exercé sur cet enfant des rigueurs inouïes...

M. le Rapporteur. — Nous n'abrogeons pas le Code pénal.

M. Madier-Montjau. — Vous avez abusé de ses forces, vous devez une réparation à la société que vous avez offensée en sa personne. Mais, aujourd'hui, si un enfant meurt ou tombe malade, accablé par ces douze heures de travail que vous autorisez, que pourrez-vous dire au maître? Le maître prendra votre loi et il vous répondra : Je n'ai fait travailler l'enfant que douze heures, le temps que vous m'avez accordé vous-mêmes; il est tombé malade, tant pis, je n'y peux rien. Voilà ce que fera votre excellente loi. Elle fera plus encore contre la classe ouvrière, elle autorisera la demande de choses exorbitantes. En effet, que direz-vous à cet autre maître qui emploiera ses ouvriers, hommes faits, quatorze ou quinze heures par jour...

M. de Laussat. — La loi s'y oppose.

M. Madier-Montjau. — Que lui direz-vous en présence de votre loi qui autorise à faire travailler les enfants douze heures, sans même déterminer combien de repos sépareront ces douze heures de travail?

Mais en 1848, lorsqu'à propos du fameux décret du 2 mars, les Chambres de commerce furent consultées, savez-vous ce que répondit celle de Rouen? Cela est constaté dans le rapport de M. Dupin jeune, dont je parlais tout à l'heure.

La Chambre de commerce de Rouen déclara qu'elle consentait volontiers à ce qu'on fixât le travail des hommes à douze heures, à condition qu'on accorderait le droit de faire travailler les enfants pendant le même temps.

Ainsi la Chambre de commerce de Rouen reconnaissait qu'on ne pouvait demander aux hommes faits plus de douze heures de travail, que c'était réellement le maximum que pouvait donner la force humaine, qu'il n'était pas possible d'en tirer davantage.

Et vous législateurs pleins de bonnes intentions et d'équité, vous accordez douze heures de travail sur l'enfant!

Je maintiens plus que jamais que les objections de l'honorable M. de Riancey n'ont pas réfuté suffisamment, je pourrais dire n'ont pas réfuté du tout ce que je disais de la rigueur de la loi.

Quant à ce reproche qui est adressé à l'amendement de porter atteinte à la liberté, je vous le répète, ce reproche, vous n'avez pas le droit de nous l'adresser, vous les auteurs de la loi; vous les approbateurs de la loi de 1841. Vous dites : Il est des choses que nous avons le droit de réglementer sans porter atteinte à la liberté; il en est d'autres que nous n'avons pas le droit de réglementer sans lui porter au contraire cette atteinte funeste.

Prenez garde; c'est alors une question de fantaisie, de caprice et d'arbitraire. Vous n'avez pas le droit de déterminer la durée du contrat d'apprentissage devant les prud'hommes, c'est-à-dire d'engager les services de l'apprenti pendant quatre ou cinq années. De quel droit alors vous reconnaissez-vous, par votre loi, le droit d'engager ses services pendant dix heures plutôt que pendant dix heures et demie, pendant douze heures plutôt que pendant treize? Parce que la force humaine ne comporte pas davantage. Qui vous l'a dit? Ce qui est vrai pour celui-ci, l'est-il pour celui-là? Dans quel cas prétendez-vous avoir le droit d'intervenir et dans quels cas vous déniez-vous ce droit?

Nous faisons quelque chose, nous, de plus libéral que votre propre loi. Nous ne voulons pas que la loi intervienne; nous ne voulons pas que, d'une manière définitive, irrévocable, universelle, le législateur dicte des prescriptions qui pourraient entraîner l'industrie, qui pourraient être funestes, qui seraient exorbitantes dans certains cas, insuffisantes dans d'autres. Nous ne voulons pas qu'on puisse demander douze heures de travail là où il ne peut y avoir douze heures de travail sans qu'il y ait excès et souffrance, et nous voulons que l'on puisse permettre douze heures de travail là où la nature de l'industrie pourra permettre de demander ce temps sans aucun inconvénient.

Et pour cela, à qui nous adressons-nous? A des hommes qui seront délégués désormais par les patrons et par les ouvriers pour délibérer sur ces questions et les décider, à des hommes qui seront les représentants de l'électeur ouvrier et de l'électeur patron, qui seront les notaires par anticipation, si je puis parler ainsi, du contrat d'apprentissage, auxquels patrons et ouvriers confieront d'avance le soin de déterminer les conditions essentielles de ce contrat et non pas le soin de régler, comme on a eu l'air de le dire, si l'enfant mangera deux fois la semaine de la viande et quatre fois des légumes, ou quatre fois de la viande et deux fois des légumes ; non, ils ne descendent pas dans de tels détails, mais ils régleront le mode et la durée de l'apprentissage, les questions d'entretien et de logement, ils les détermineront autrement et mieux que vous ne faites par ces mots si élastiques et si faciles à éluder de votre loi : « Le maître aura pour les enfants les soins d'un père de famille ».

Nous voulons, par exemple, que le Conseil de prud'hommes puisse décider que, dans ces horribles caves de Lille, dont on a tant parlé, sur lesquelles on a produit des documents statistiques contestés, mais que nous aurons à discuter encore un de ces jours, on ne pourra ni faire travailler ni loger aucun apprenti. Cela, vous ne pouvez pas le dire dans une loi; voilà pourquoi nous demandons que les prud'hommes interviennent; que les prud'hommes déterminent ce qu'on fera dans tel cas, par rapport au logement; pour tel autre, par rapport au travail... (Aux voix! aux voix!).

Ainsi, ce que nous demandons, ce n'est pas une atteinte à la liberté, c'est la défense de la liberté.

Quant à mes attaques contre votre loi, je les maintiens tout entières. (Aux voix! aux voix!)

M. le Président. — Je consulte l'Assemblée. L'amendement consiste à ajouter à l'article 11 : « Le tout à des conditions conformes aux bases réglementaires arrêtées par les conseils de prud'hommes ».

(L'amendement, mis aux voix, n'est pas adopté).

M. le Président.

TITRE Ier.

DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

SECTION Ire.

De la nature et de la forme du contrat.

« Art. 1er. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui, le tout à des conditions et pendant un temps convenus. »

(L'article 1er est maintenu).

M. le Président. — « Art. 2. — Le contrat d'apprentissage est formé par acte public ou par acte sous seing privé.

« Il peut aussi être formé verbalement ; mais la preuve testimoniale n'en est reçue que conformément au titre du Code civil *des contrats ou des obligations conventionnelles en général.*

« Les notaires, les secrétaires des conseils de prud'hommes et les greffiers de justice de paix peuvent recevoir l'acte d'apprentissage.

« Cet acte est soumis pour l'enregistrement au droit fixe d'un franc, lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières, ou des quittances.

« Les honoraires dus aux officiers publics sont fixés à 2 francs. »

Dans l'article 2, il n'y a qu'un léger changement de rédaction ; on disait : « Le contrat d'apprentissage est formé par acte public..., il peut être formé verbalement ». On substitue le mot *fait* au mot *formé.*

(L'article 2, ainsi modifié, est mis aux voix et adopté.)

M. le Président. — Sur l'article 3, pas d'amendement.

« Art. 3. — L'acte d'apprentissage contiendra :

« 1° Les nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître ;

« 2° Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ;

« 3° Les noms, prénoms, professions et domicile de ses père et mère, de son tuteur, ou de la personne autorisée par les parents, et, à leur défaut, par le juge de paix ;

« 4° La date et la durée du contrat ;

« 5° Les conditions de logement, de nourriture, de prix, et toutes autres arrêtées entre les parties.

« Il devra être signé par le maître et par les représentants de l'apprenti. »

M. Morellet. — Je demande la parole.

M. le Président. — Il n'y a pas d'amendement sur l'article 3.

M. Morellet. — C'est sur l'article 3 lui-même que je viens adresser une question à la Commission.

M. le Président. — Parlez !

M. Morellet. — Je veux adresser une question à la Commission, à propos de l'article 3. J'espère que M. de Riancey voudra bien répondre à cette question...

M. de Riancey. — Ce n'est pas moi qui suis rapporteur.

M. Morellet. — Voilà pourquoi je vous ai nommé plus particulièrement.

Dans les observations que vous venez de présenter, vous avez parlé des associations charitables comme ayant des droits. Je voudrais savoir si c'est à ces associations charitables que ces mots de votre article 3 se réfèrent : « ou de la personne autorisée par les parents ». Vous énumérez dans votre article ce que doit contenir l'acte d'apprentissage. « L'acte d'apprentissage contiendra : 1°, 2°, 3° les noms, prénoms, professions et domicile de ses père et mère ou de son tuteur », et vous ajoutez : « ou de la personne autorisée par les parents ». Jusqu'à présent, dans notre législation, nous ne comprenions comme pouvant disposer des personnes que les père et mère ou le tuteur. Vous introduisez les personnes autorisées par les parents. Je ne sais pas ce que cela veut dire. Entendez-vous par là les associations charitables ? J'avoue, pour mon compte, que je me défie beaucoup des associations dites *charitables*, s'occupant d'industrie. (Exclamations à droite).

Vous soulèveriez une des questions les plus graves qui aient agité la population ouvrière... (Mouvement).

M. de Riancey. — Je vous répondrai.

M. Morellet. — Alors, répondez à cette question bien simple : Votre article est-il applicable aux congrégations religieuses ? Expliquez ce que vous appelez *associations charitables.*

M. le Président. — Il faudrait que cela y fût expressément.

M. DE RIANCEY. — Je tiens précisément à donner l'explication qui m'est demandée. Voici ce que la Commission a compris : elle a d'abord complètement mis de côté la deuxième partie de la question que veut bien m'adresser M. Morellet. Voici pourquoi : c'est qu'il ne s'agissait en aucune façon d'associations religieuses, d'associations charitables se livrant à l'industrie ; il s'agit ici simplement du patronage à exercer sur les apprentis et en leur faveur. Voici ce que nous avons vu : Très souvent il arrive que, dans des grandes villes (je citerai Paris, Lyon et d'autres), des enfants appartiennent à des familles que la misère ou l'éloignement empêchent de leur donner des soins et une surveillance aussi active qu'il est nécessaire et désirable ; il s'est formé, et c'est un honneur de notre société moderne, un très grand nombre d'associations de charité privée, et je vois sur les bancs de cette assemblée plusieurs des membres éminents qui les composent. Ces associations se sont imposé la mission de servir d'intermédiaires volontaires et acceptés entre la famille et le maître d'apprentissage.

Plusieurs de ces sociétés sont parfaitement connues de vous, et je saisis cette occasion de leur rendre ici même un hommage complet et public pour le dévouement avec lequel, depuis nombre d'années, elles se consacrent aux intérêts si chers et si précieux des enfants du peuple.

Elles se substituent volontairement, ou plutôt, par l'acquiescement du père, de la mère, ou des parents, elles se substituent à la famille pour les stipulations de contrat.

Il faut bien peu connaître la classe ouvrière, il faut bien peu connaître le peuple pour ne pas savoir combien un père chargé de famille est embarrassé, combien une mère éprouve de peine et de difficultés, et quelquefois même de fausse honte pour aller stipuler pour son pauvre enfant.

Eh bien, quand on a eu le bonheur d'avoir avec ces humbles et honnêtes familles les relations de ce patronage et de cette charité que je ne saurais trop exalter, le premier besoin est de tâcher de placer les enfants : alors on va chercher des maîtres honnêtes, des maîtres chrétiens ; et l'on stipule, on fait des contrats pour ce familles et pour ces enfants, pour ces enfants abandonnés, pour ces enfants destitués de secours et pour lesquels la puissance et l'autorité de la famille sont affaiblies par le dénûment et la misère. C'est là une des sources les meilleures de la charité ; je ne voudrais pas qu'elle fût tarie, et c'est pour cela que nous avons introduit ces mots : « Les personnes autorisées par les parents ». Ainsi vous avez la garantie de la famille, ou, à défaut de celle-là, la garantie de la magistrature, la garantie du juge de paix.

Donc, pas d'équivoque. Il ne s'agit pas d'associations religieuses se livrant au travail ; il s'agit des associations ou plutôt des membres des associations de charité, qui, autorisées par les parents, peuvent stipuler au nom de ces parents en faveur de leurs enfants. Voilà ce que c'est.

Je ne comprendrais pas qu'il se trouvât dans cette assemblée un seul membre pour fermer cette porte à la charité !

(M. le Président se penche vers l'orateur et lui adresse quelques paroles.)

M. le Président me fait remarquer que non seulement ces associés stipulent, mais qu'ils payent.

M. MORELLET. — Je ne conteste pas cela ; seulement il est bien entendu qu'il ne s'agit pas d'associations religieuses.

M. LE PRÉSIDENT. — Ce ne sont pas des moines. (On rit.)

Un membre à gauche. — Ce sont peut-être des jésuites.

M. LE PRÉSIDENT. — Il n'y a pas d'amendement sur les articles 3 et 4. Ils demeurent maintenus :

« ART. 3. — L'acte d'apprentissage contiendra :

« 1° Les nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître ;

« 2° Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ;

« 3° Les noms, prénoms, professions et domicile de ses père et mère, de son tuteur, ou de la personne autorisée par les parents, et, à leur défaut, par le juge de paix ;

« 4° La date et la durée du contrat ;

« 5° Les conditions de logement, de nourriture, de prix et toutes autres arrêtées entre les parties.

« Il devra être signé par le maître et par les représentants de l'apprenti. » (Maintenu).

SECTION II.

Des conditions du contrat.

« ART. 4. — Nul ne peut recevoir des apprentis mi-

neurs, s'il n'est âgé de vingt et un ans au moins.» (Maintenu).

M. le Président. — Sur l'article 5 on veut substituer le mot «avoir» au mot «loger».

La Commission adhère-t-elle ?

M. le Rapporteur. — La Commission repousse, monsieur le Président.

La Commission ne s'attendait pas, Messieurs, à voir délibérer sur cet article. En vous proposant l'article dans le projet, elle a témoigné de sa sollicitude pour la moralité de l'apprentissage ; elle croit qu'on peut protéger les mœurs de l'apprenti sans porter la moindre atteinte à la liberté de l'industrie, et c'est ce que ferait l'amendement qui vous est proposé.

M. Morellet. — Je demande la parole. (Aux voix ! aux voix ! Parlez !). Je ne m'attendais pas à voir repousser l'amendement par les raisons qui viennent d'être exposées par M. le Rapporteur. Si c'est au nom de la liberté de l'industrie qu'il croit devoir repousser l'amendement, je ne comprends pas l'article de la Commission, car l'article de la Commission nuit à un degré moindre, à la vérité, mais nuit à la liberté de l'industrie ; il faut donc qne la Commission renonce tout à fait à interdire, ainsi qu'elle l'a fait dans l'article 5, aux célibataires et aux veufs d'avoir pour apprenties des jeunes filles mineures.

M. le Rapporteur. — Nous interdisons de les loger.

M. le Président. — Mais non pas de travailler le jour.

M. Morellet. — Je dis que vous ne respectez pas la liberté des contrats.

Dès l'instant que vous interdisez aux célibataires et aux veufs d'avoir pour apprenties des filles mineures, vous portez atteinte à la liberté des contrats.

M. le Rapporteur. — Nous maintenons la liberté pour l'apprentie d'apprendre un état, et pour le maître d'exercer son état. Nous protégeons la moralité de l'enfance par l'article que nous proposons.

M. Morellet. — M. le Rapporteur veut bien me faire l'honneur de m'interrompre, je l'en remercie. Nous, nous demandons davantage, nous demandons, dans l'intérêt des mœurs, dans l'intérêt de la moralité publique, une interdiction absolue. Je vous prierai de me dire quel peut être, dans l'intérêt général, l'inconvénient que vous verriez à une interdiction absolue. Comment ! vous avez, dites-vous, pris des précautions minutieuses dans tout votre projet pour protéger les mœurs, et quand on vous offre l'occasion d'appliquer dans toute sa plénitude votre morale, vous la repoussez !

Vous reconnaissez qu'il peut y avoir quelques inconvénients à ce que le maître loge l'apprentie. Eh bien, soyez conséquents jusqu'au bout, et dites qu'il ne peut avoir cette apprentie chez lui, car il y a inconvénient, non seulement à ce qu'elle couche chez lui, mais aussi à ce qu'il ait avec elle un contact journalier. Croyez-vous que si le maître n'a pas assez de moralité pour respecter la jeune fille chez lui, la nuit, il la respectera mieux le jour? (Aux voix ! aux voix !)

M. le Président. — L'amendement consiste à substituer le mot *avoir* au mot *loger*.

Je le mets aux voix.

(L'amendement n'est pas adopté).

M. le Président. — L'article reste maintenu. Il est ainsi conçu :

«Aucun maître, s'il est célibataire ou en état de veuvage, ne peut loger comme apprenties, des jeunes filles mineures».

A gauche. — Il y a deux genres de morale, une de jour et une de nuit !

M. Schœlcher. — C'est de la morale de nuit !

M. le Président. — L'article est ainsi conçu :

«Article 6. Sont incapables de recevoir des apprentis : les individus qui ont subi une condamnation pour crime ;

«Ceux qui ont été condamnés à une peine quelconque pour attentat aux mœurs ;

«Ceux qui ont été condamnés à plus de trois mois d'emprisonnement pour les délits prévus par les articles 388, 401, 405, 406, 407, 408, 423 du Code pénal».

Sur cet article, il y a un amendement au troisième paragraphe : «Sont incapables de prendre des apprentis ceux qui ont été condamnés à une peine quelconque pour attentat aux mœurs.»

La Commission supprime «à une peine quelconque.»

(L'article 6 est adopté avec cette restriction.)

M. le Président. — L'article 7 est ainsi conçu :

«L'incapacité résultant de l'article 6 pourra être levée par le préfet, sur l'avis du maire, quand le condamné, après l'expiration de sa peine, aura résidé pendant trois ans dans la même commune.

« A Paris, les incapacités seront levées par le préfet de police. »

Sur cet article, M. Benoît et autres proposent de substituer le maire au préfet, et au maire le conseil municipal; cela fait descendre d'un degré.

La Commission repousse l'amendement.

M. Morellet. — Je demande la parole.

M. le Président. — Vous avez la parole.

M. Morellet. — Le maire, comme premier fonctionnaire de la commune, ayant des rapports presque journaliers avec ceux qu'il administre, il est tout naturel qu'on lui confie l'attribution que nous demandons.

Il est difficile de supposer que le préfet, éloigné de la commune, ait une connaissance personnelle d'actes qui peuvent se passer à vingt lieues de sa résidence. Il sera donc obligé de s'adresser au maire de la commune pour avoir des renseignements sur l'individu qu'il s'agit de relever de l'incapacité. N'est-il pas plus logique et plus simple d'investir de ce droit le maire et son conseil municipal?

Si nous n'obéissions pas à des préoccupations d'un certain genre, il est certain que la Commission n'aurait pas cru devoir faire intervenir ici le préfet, qui intervient dans beaucoup trop de choses, qu'il faut laisser à la tête de l'Administration, sans en faire une espèce d'agent industriel, dont il ne faut pas multiplier sans nécessité l'intervention. Le préfet ne sait pas par lui-même; le maire et le conseil municipal savent par eux-mêmes; ce sont eux qui donneront l'avis qui sera sanctionné par le préfet. C'est encore une manière de faire intervenir le pouvoir exécutif d'une façon fâcheuse. Il faut laisser le pouvoir et ses agents là où ils peuvent être utiles, mais il faut laisser l'intervention paternelle du maire et du conseil municipal là où cette intervention peut être nécessaire.

M. le Président. — L'amendement est-il appuyé? (Oui! oui!)

Il consiste à substituer ces mots : « Par le maire, sur l'avis du conseil municipal », à ceux-ci « Par le préfet sur l'avis du maire ».

Je mets l'amendement aux voix.

(L'amendement n'est pas adopté. L'article 7 reste maintenu.)

M. le Président. — Sur l'article 8, MM. Benoît, Doutre et autres proposent aussi un changement de rédaction. On rédigerait ainsi le dernier alin :

« Le maître ne pourra employer l'apprenti qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession, et jamais à ceux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces. »

L'article de la Commission était ainsi conçu :

Section III.

Devoirs des maîtres et des apprentis.

Article 8. Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit au dehors et avertir ses parents ou leurs représentants des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester.

Il doit aussi les prévenir, sans retard, en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Il n'emploiera l'apprenti, sauf conventions contraires, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession. Il ne l'emploiera jamais à ceux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

Je mets aux voix l'amendement.

(L'amendement est mis aux voix et il n'est pas adopté.)

M. le Président. — L'amendement n'étant pas adopté, l'article reste maintenu.

« Article 9. — La durée du travail effectif des apprentis âgés de moins de 14 ans ne pourra dépasser dix heures par jour.

« Pour les apprentis âgés de 14 à 16 ans, elle ne pourra dépasser douze heures.

« Aucun travail de nuit ne peut être imposé aux apprentis âgés de moins de 16 ans.

« Est considéré comme travail de nuit tout travail fait entre 9 heures du soir et 5 heures du matin.

« Les dimanches et jours de fêtes reconnues ou légales, les apprentis, dans aucun cas, ne peuvent être tenus, vis-à-vis de leur maître, à aucun travail de leur profession.

« Dans le cas où l'apprenti serait obligé, par suite des conventions ou conformément à l'usage, de ranger l'atelier aux jours ci-dessus marqués, ce travail ne pourra se prolonger au-delà de 10 heures du matin.

« Il ne pourra être dérogé aux dispositions contenues dans les trois premiers paragraphes du présent article que par décision du préfet, rendue sur l'avis du maire. »

Dans l'article 9, le dernier alinéa est ainsi conçu :

« Il ne pourra être dérogé aux dispositions contenues dans les trois premiers paragraphes du présent article que par décision du préfet, rendue sur l'avis du maire. »

On voudrait supprimer ce dernier alinéa; par conséquent, cela consistera à voter contre, pour ceux qui en demandent la suppression. Je le mets aux voix.

(Le dernier alinéa de l'article 9 est mis aux voix et adopté.)

M. le Président. — L'article 9 demeure maintenu.

« Article 10. Si l'apprenti âgé de moins de 16 ans ne sait pas lire, écrire et compter, ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse, le maître est tenu de lui laisser prendre sur la journée de travail le temps et la liberté nécessaires pour son instruction.

« Néanmoins, ce temps ne pourra pas excéder deux heures par jour. »

Sur cet article, MM Doutre, Benoît et autres proposent l'amendement suivant :

« Le maître est tenu de laisser prendre à l'apprenti, sur la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires pour compléter son instruction et suivre les cours publics.

« Néanmoins, ce temps ne pourra pas excéder deux heures par jour. »

La parole est à M. Doutre.

M. Doutre. — Messieurs, bien que quelques mots aient été dits au sujet de cet article, je vous demande la permission de présenter quelques considérations à l'appui de mon amendement.

La Commission me semble conserver, dans cet article 10, une limite encore fort regrettable, bien que la nouvelle rédaction qui nous a été soumise pour la troisième délibération soit moins restrictive que la précédente. Je ne comprends pas que l'apprenti, parce qu'il aura seize ans, ne puisse prendre sur la journée de travail le temps et la liberté nécessaires pour son instruction ou même pour la compléter.

Je crois que l'enfant qui a atteint cet âge mérite un aussi grand intérêt, a droit à une aussi grande sollicitude que celui moins âgé que la Commission veut seul protéger.

M. le Rapporteur, lors de la deuxième délibération de ce projet de loi, nous disait :

« Si vous accordez trop de liberté à l'apprenti, si vous privez le maître des services qu'il a droit d'attendre de l'apprenti, vous arrêtez l'apprentissage, vous multipliez les difficultés, vous ferez que le maître exigera de l'apprenti un temps plus long ou un prix excessif. »

M. le Rapporteur ajoutait ensuite, et tout à l'heure un membre de la Commission le répétait :

« Cette limitation d'âge a pour effet d'engager les familles à faire apprendre à lire à leurs enfants avant l'âge de *quatorze ans*. Aujourd'hui, avec la nouvelle rédaction de la Commission, il dirait : Avant l'âge de seize ans. »

La première considération ne me paraît nullement exacte. J'ai eu assez souvent la facile occasion de constater qu'il en était tout autrement pour le maître. Qui ne sait, en effet, que, plus un apprenti est jeune et moins instruit, plus le maître est obligé d'avoir de la peine, de déployer de la patience, de perdre du temps, en un mot, pour suppléer aux distractions et au défaut d'application de son élève? La première année, pour un jeune apprenti, est tout au plus une initiation très superficielle aux difficultés élémentaires de la profession qui doit lui être enseignée. Le plus souvent, et presque toujours, l'âge de l'apprenti est pour beaucoup dans les conditions d'apprentissage. Cela se comprend facilement.

Personne ne niera, au contraire, je le suppose, que l'apprenti plus âgé, plus instruit, ne soit plus sérieux, plus préoccupé de l'avenir, plus impatient d'acquérir les aptitudes et les connaissances qui doivent faire de lui, d'abord un ouvrier, et ensuite un maître. C'est précisément parce que le maître lui laissera prendre sur les heures de la journée de travail le temps et la liberté nécessaires pour son instruction et la compléter, que l'enfant, plus il sera âgé, sera non seulement plus appliqué, plus assidu à l'étude, mais sera encore plus attentif aux leçons du maître d'apprentissage; l'instruction qu'il acquerra chaque jour sera un nouveau profit pour le maître lui-même. Il est bien constant que, plus un apprenti est âgé, raisonnable et instruit, plus celui qui le dirige a d'avantages.

Je ne veux pas trop m'arrêter à la seconde observation de M. le Rapporteur qui croit « que la limitation d'âge (quatorze ou seize ans, n'importe), introduite dans l'article 10, aura pour effet d'engager les familles à faire apprendre à lire à leurs enfants ». Il y a dans ces paroles quelque chose de bien amèrement dérisoire. Si l'ignorance existe à un aussi haut degré, n'est-ce pas la faute de nos institutions? On dirait que la loi en discussion n'est que pour les générations futures. Je présume que M. le Rapporteur a l'intention de voir exécuter et

appliquer la loi au plus tôt; il voudra bien convenir qu'aujourd'hui même l'instruction est assez peu répandue pour que nous ayons la douleur de voir un trop grand nombre d'enfants illettrés à quatorze ou seize ans et même à un âge plus avancé; c'est un fait trop bien constaté. Eh bien, serait-il juste que la loi que nous discutons renfermât une restriction quelconque au développement des jeunes intelligences des apprentis?

L'apprenti, qui devra s'adonner à l'étude exclusivement, après une pénible journée de travail qui, déjà, aura réclamé de lui une grande attention, ne pourra le faire avec toute l'assiduité désirable, et ne pourra apporter une application assez soutenue, assez permanente pour qu'il puisse suffisamment recueillir tous les fruits de cette instruction.

Nous demandons que l'apprenti, quel que soit son âge, quel que soit son degré d'instruction, puisse prendre sur la journée de travail le temps et la liberté nécessaires pour commencer ou compléter cette instruction. Par cette disposition, nous croyons ne causer aucun dommage au maître, bien au contraire; nous croyons que l'enfant y trouvera un salutaire et continuel encouragement à acquérir et augmenter, par l'étude constamment mêlée au travail, toutes les aptitudes qu'il mettra plus tard au service de la société.

Vous ne sauriez vouloir qu'un enfant, qui a le malheur, toujours irréparable, d'être sans instruction ou de n'en pas posséder une suffisante, ne puisse profiter d'un bénéfice tardif dont le maître, je le répète, tirera lui-même le plus grand parti.

Ce serait vouloir que celui-là même qui a peut-être le plus besoin de s'instruire ne puisse le faire assidûment et fructueusement; ce serait le forcer à y employer, en dehors des fatigues de la journée, un temps insuffisant et souvent de précieux moments consacrés à des soins de famille. Vous lui enlèveriez tout à fait la possibilité de s'instruire ou de compléter son instruction. N'oublions pas que les apprentis ne sont pas pris dans les classes aisées de la société. Placez donc dans cet article 10 de la loi l'application d'un principe absolu d'égalité devant une égalité d'ignorance involontaire et imméritée.

Quand la société aura largement réparti les moyens d'instruction, quand cette première fortune à donner à chaque citoyen aura été accessible à tous, vous pourrez peut-être alors, avec quelque raison, être rigoureux envers celui qui n'aura pas voulu ou su prendre sa part de ces bienfaits trop rares jusqu'à ce jour.

Si vous voulez faire quelque chose de sérieux, de philanthropique, de vraiment favorable à cette partie nombreuse et intéressante de la jeunesse qui ne peut aujourd'hui trouver que dans un pénible travail manuel les rares ressources indispensables à la vie, permettez que l'intelligence facilement développée vienne en aide aux efforts des bras.

Nous demandons avec instance que le Gouvernement et la Commission veuillent bien accueillir l'article 10 avec la rédaction ainsi modifiée que nous avons eu l'honneur de présenter :

« Le maître est tenu de laisser prendre à l'apprenti, sur la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires pour compléter son instruction et suivre les cours publics.

« Néanmoins, ce temps ne pourra pas excéder deux heures par jour. »

L'article, ainsi conçu, nous semble donner au projet de loi un caractère de juste sollicitude, largement exprimée, que vous ne pouvez vouloir lui refuser.

M. le Président. — L'amendement est-il appuyé?

A droite. — Non! non! — Aux voix!

Voix à gauche. — Oui!

M. le Président. — Je consulte l'Assemblée.

(L'amendement, mis aux voix, n'est point adopté.)

M. le Président. — L'article 10 demeure adopté.

Sur l'article 11, M. Peupin a proposé d'ajouter un paragraphe qu'il a communiqué à la Commission et qui, je crois, est adopté par elle.

L'article porte :

« L'apprenti doit à son maître fidélité, obéissance et respect; il doit l'aider, par son travail, dans la mesure de son aptitude et de ses forces. »

M. Peupin propose d'ajouter :

« Il est tenu de remplacer, après la fin de l'apprentissage, le temps qu'il n'a pu employer, par suite de maladies ou d'absences ayant duré plus de quinze jours. »

M. le Rapporteur. — La Commission adhère.

M. le Président. — Alors je mets aux voix l'article 11, composé de ces deux paragraphes.

(L'article 11, dans son ensemble, est mis aux voix et adopté.)

M. le Président. — « Art. 12. — Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.



« Il lui délivrera, à la fin de l'apprentissage, un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat. » (Maintenu.)

« Art. 13. — Tout fabricant, chef d'atelier ou ouvrier, convaincu d'avoir détourné un apprenti de chez son maître, pour l'employer en qualité d'apprenti ou d'ouvrier, pourra être passible de tout ou partie de l'indemnité à prononcer au profit du maître abandonné. » (Maintenu.)

SECTION IV.

De la résolution du contrat.

« Art. 14. — Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou l'autre partie, à moins de conventions expresses. » (Maintenu.)

« Art. 15. — Le contrat d'apprentissage sera résolu de plein droit :

« 1° Par la mort du maître ou de l'apprenti;

« 2° Si l'apprenti ou le maître est appelé au service militaire;

« 3° Si le maître ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations prévues en l'article 6 de la présente loi;

« 4° Pour les filles mineures, dans le cas de décès de l'épouse du maître ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat. » (Maintenu.)

« Art. 16. — Le contrat peut être résolu sur la demande des parties ou de l'une d'elles :

« 1° Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat;

« 2° Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions de la présente loi;

« 3° Si l'apprenti, par incapacité physique ou intellectuelle, est hors d'état de profiter des leçons du maître;

« 4° Dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti;

« 5° Si le maître transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention;

« Néanmoins, la demande en résolution de contrat fondée sur ce motif ne sera recevable que pendant trois mois, à compter du jour où le maître aura changé de résidence.

« 6° Si le maître ou l'apprenti encourait une condamnation emportant un emprisonnement de plus de trois mois;

« 7° Dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter mariage. »

M. le Président. — A la place du troisième paragraphe, M. Pons-Tande propose de substituer celui-ci :

« Si le maître ou l'apprenti, par incapacité physique ou intellectuelle, se trouve hors d'état, le premier d'enseigner sa profession, le second, de profiter des leçons du maître. »

La parole est à M. Pons-Tande.

M. Pons-Tande. — Je n'ai que très peu de mots à dire pour justifier l'amendement que j'ai l'honneur de proposer.

L'article 16 du projet énumère dans ses divers paragraphes les différents cas dans lesquels le contrat pourra être résolu. Le paragraphe troisième de cet article confère au maître la faculté de demander et d'obtenir la résolution du contrat lorsque l'apprenti se trouvera incapable, par suite d'infirmité physique ou intellectuelle, d'exercer la profession.

Cette disposition est juste. Il est évident que si l'apprenti ne peut pas travailler à la profession qu'il veut entreprendre, si, d'un autre côté, il n'a pas l'intelligence convenable pour accepter la théorie, quelque simple qu'elle puisse être, qui se rattache à la profession, il est évident que, dans l'intérêt du patron et dans l'intérêt de l'apprenti lui-même, il y a justice à résoudre le contrat. Mais si cette disposition est juste, n'est-il pas évidemment juste aussi que l'apprenti puisse et doive être admis à demander la résolution du contrat lorsque, réciproquement, le maître se trouvera hors d'état de lui enseigner sa profession?

C'est là le but de mon amendement; il me suffit de l'indiquer pour espérer que l'Assemblée et la Commission voudront bien l'accepter.

M. le Rapporteur. — La Commission repousse l'amendement. Elle comprendrait, à la rigueur, qu'on proposât de supprimer son propre paragraphe, parce que c'est de droit commun.

Cependant la Commission a cru devoir vous proposer ceci :

« Si l'apprenti, par incapacité physique et intellec-

tuelle, est hors d'état de profiter des leçons du maître. » On comprend que, puisque le maître, s'il n'a pas appris à l'apprenti le métier qu'il s'était engagé à lui apprendre, est passible de dommages et intérêts, il soit naturel qu'il puisse demander la résolution du contrat, si l'apprenti est hors d'état de recevoir l'instruction. Cela peut toujours s'établir et se présumer même, à cause de la légèreté naturelle de l'apprenti et de son dégoût pour une profession, à cause même d'idiotisme et d'imbécilité. Il y a, je le répète, des raisons de le présumer et des moyens de le constater.

Mais, de la part du maître, qu'est-ce que vous demandez à constater? S'il sait son métier? Qui sera juge?

M. Pons-Tande. — Pour les infirmités.

M. le Rapporteur. — L'infirmité, c'est de droit commun, en pareil cas.

M. Pons-Tande. — Alors supprimez le paragraphe 3.

M. le Rapporteur. — Si le maître est matériellement hors d'état d'exécuter le contrat, le contrat est résolu, cela va sans dire; tandis que, si vous voulez juger sa capacité magistrale ou professionnelle, vous ne trouverez pas de tribunal pour prononcer. C'est un nid à procès que vous voulez introduire dans la loi.

M. Pons-Tande. — Je n'ai que très peu de mots à dire pour répondre à l'honorable rapporteur.

Il a dit que le paragraphe 1er de l'article 16 comprenait dans ses dispositions générales les dispositions particulières que mon amendement a pour but d'introduire. C'est vrai, Messieurs. Le paragraphe 1er dit ceci : « Le contrat pourra être résolu sur la demande des parties ou de l'une d'elles :

« 1° Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat. »

Il est évident, il est clair que, si l'apprenti ne peut travailler, exercer sa profession, il manque à la clause essentielle du contrat : le contrat peut être résolu. Mais il est évident aussi que, si le maître est malade, s'il tombe infirme, s'il ne peut enseigner sa profession, il manque aussi aux conditions essentielles du contrat : le contrat peut donc être résolu.

Si le paragraphe 1er contient dans ses dispositions générales le paragraphe 3...

M. le Rapporteur. — Oui, je l'ai dit.

M. Pons-Tande. — ...Le paragraphe 3 doit disparaître, car, s'il existait tel qu'il est, il consacrerait une injustice qui, vraiment, serait révoltante; il établirait un véritable privilège en faveur du maître, contrairement aux intérêts de l'apprenti, qui sembleraient être méconnus.

Ainsi, je me borne à demander la suppression du paragraphe 3.

M. le Rapporteur. — Nous consentons à la suppression.

M. le Président. — Alors il faut que l'Assemblée le repousse.

(Le paragraphe, mis aux voix, n'est pas adopté. — L'ensemble de l'article est maintenu, sauf ce retranchement.)

M. le Président.

TITRE II.

DE LA COMPÉTENCE.

« Art. 18. — Toute demande à fin d'interprétation, d'exécution ou de résolution de contrat sera jugée par le Conseil des prud'hommes dont le maître est justiciable et, à défaut, par le juge de paix du canton.

« Les réclamations qui pourraient être dirigées contre les tiers, en vertu de l'article 13 de la présente loi, seront portées devant le Conseil des prud'hommes ou devant le juge de paix du lieu de leur domicile. »

La Commission efface les mots : « à fin d'interprétation », parce que cela est suffisamment compris dans ce mot « d'exécution ».

(L'article est adopté avec ce changement).

M. le Président. — « Art. 19. — Dans les divers cas de résolution prévus en la section IV du titre 1er, les indemnités ou les restitutions qui pourraient être dues à l'une ou à l'autre des parties, seront, à défaut de stipulations expresses, réglées par le Conseil des prud'hommes ou par le juge de paix dans les cantons qui ne ressortissent point à la juridiction d'un Conseil de prud'hommes ». (Maintenu.)

« Art. 20. — Toute contravention aux articles 4, 5, 6, 9 et 10 de la présente loi sera poursuivie devant le tribunal de police et punie d'une amende de 5 à 15 francs.

« Pour les contraventions aux articles 4, 5, 9 et 10, le tribunal de police pourra, dans le cas de récidive, prononcer, outre l'amende, un emprisonnement d'un à cinq jours.

« La contravention à l'article 6 sera, en cas de réci-

dive, poursuivie correctionnellement et punie d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois, sans préjudice d'une amende qui pourra s'élever de 50 francs à 300 francs. »

La Commission corrige ainsi le dernier paragraphe : « En cas de récidive, la contravention à l'article 6 sera poursuivie devant les tribunaux correctionnels ».

C'est le même sens, avec une inversion de mots.

(L'article ainsi modifié, est adopté).

M. le Président. — « Art. 21. — Les dispositions de l'article 463 du Code pénal sont applicables à la présente loi. »

La Commission propose une rédaction nouvelle ainsi conçue : « Les dispositions de l'article 463 du Code pénal sont applicables aux faits prévus par la présente loi. »

(L'article est adopté en ces termes.)

M. le Président. — « Art. 22. — Sont abrogés les articles 9, 10 et 11 de la loi du 22 germinal an xi. »

(Maintenu.)

Maintenant je consulte l'Assemblée sur l'ensemble de la loi.

(L'ensemble de la loi est mis aux voix et adopté).

TRAVAUX LÉGISLATIFS POSTÉRIEURS À LA LOI DU 22 FÉVRIER 1851.

CHAMBRE DES DÉPUTÉS.

(ANNEXE AU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 13 JUIN 1898.)

PROPOSITION DE LOI (1)

SUR LE CODE DU TRAVAIL

PRÉSENTÉE

PAR MM. ARTHUR GROUSSIER, DEJEANTE, ALLARD, J.-L. BRETON, CHAUVIÈRE, LASSALLE, POULAIN, MARCEL SEMBAT, ÉDOUARD VAILLANT, WALTER, BÉNÉZECH, ANTIDE BOYER, BERNARD CADENAT, CALVINHAC, CARNAUD, COUTANT, DEVÈZE, JACQUES DUFOUR, FERRERO, E. FOURNIÈRE, PASCHAL GROUSSET, CLOVIS HUGUES, JOURDE, KRAUSS, LALOGE, MILLERAND, PALIX, PASTRE, RENOU, ROUANET, SAUVANET, PIERRE VAUX, RENÉ VIVIANI, BASLY, CHASSAING, CORNET, DEFONTAINE, DESFARGES, GALLOT (Yonne), CLAUDE GOUJAT, CHARLES GRAS, LABUSSIÈRE, LAMENDIN, LESAGE, RAYMOND LEYGUE (Haute Garonne), LÉO MEILLET, MERLOU, MIRMAN, PAJOT, SALIS, THÉRON, TURIGNY, BERTHELOT, COLLIARD, LÉTANG, ALEXANDRE ZÉVAÈS, députés.

CODE DU TRAVAIL.

LIVRE Ier. — CONDITIONS DU TRAVAIL.

TITRE Ier.

Contrat de travail.

....

CHAPITRE II.

DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL.

....

ART. 14. — Il y a trois sortes de contrats de travail :

1° Le contrat de louage d'ouvrage;

2° Le contrat de louage d'industrie;

3° Le contrat d'apprentissage.

....

ART. 21. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel une personne s'engage à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne qui s'oblige, en retour, à travailler pour la première à des conditions et pendant un temps convenu.

....

CHAPITRE III.

CONDITIONS DES CONTRATS DE TRAVAIL.

....

SECTION 2.

Capacité des parties contractantes.

....

(1) Annexe n° 33. — Voir *Journal officiel* (numéros des 28, 29 et 30 octobre 1898), pages 1422-1457.

Art. 26. — Lorsque les père ou tuteur ne veulent ou ne peuvent contracter pour le travail ou l'apprentissage des mineurs, ni autoriser une personne à cet effet, le tribunal de travail pourra désigner cette personne, après avoir entendu contradictoirement les parties, s'il y a lieu.

Art. 27. — Ne peuvent occuper les mineurs comme ouvriers ou apprentis :

Les individus qui ont subi une condamnation pour crime; ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs.

Art. 28. — L'incapacité résultant de l'article 27 du présent code pourra être levée par le président du tribunal du travail, sur l'avis du maire, quand le condamné, après l'expiration de sa peine, aura résidé pendant trois mois dans la même commune.

Art. 29. — Ne peuvent loger aucune mineure occupée comme ouvrière ou apprentie, les employeurs dont la maison n'est pas tenue par leur épouse ou une femme de leur famille.

Section 3.

Conditions particulières aux contrats de travail.

§ 1er. — **Contrats authentiques ou sous seing privé.**

Art. 30. — Les contrats de travail contiendront :

1° Les nom, prénoms, profession et domicile de l'employeur;

2° Les nom, prénoms et domicile du travailleur;

3° Si le travailleur ou l'apprenti est mineur, son âge, et les noms, prénoms, professions et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par ses parents, et, à leur défaut, par le tribunal du travail;

4° La date et la durée du contrat.

Art. 31. — Les conditions suivantes y seront insérées :

1° La spécialité du travail ou de l'emploi;

2° La durée de la journée de travail; les repos et congés;

3° Le salaire; le mode de payement,

Et, s'il y a lieu :

4° La participation aux bénéfices;

5° La participation à une caisse de retraites ou de secours;

6° Le prix de l'apprentissage;

7° Les conditions de logement et de nourriture;

8° La durée du délai-congé;

9° Les dommages-intérêts en cas de résiliation,

Et toutes autres conditions arrêtées entre les parties.

Art. 32. — Les contrats de travail doivent être signés par l'employeur et par le travailleur s'il est majeur, ou par ses représentants s'il est mineur.

Art. 33. — Les contrats de travail par acte sous seing privé qui n'ont pas été passés entre l'employeur et chaque travailleur individuellement seront considérés comme simples règlements de travail.

. . . .

CHAPITRE IV.

OBLIGATIONS RÉSULTANT DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Section 1re.

Obligations réciproques des parties.

Art. 45. — L'employeur doit mettre le travailleur à même d'exécuter son travail ou ses engagements.

Il doit donner l'enseignement professionnel progressif et complet à l'apprenti.

Ce dernier ne pourra être employé qu'aux travaux et services se rattachant à l'exercice de la profession.

Art. 46. — L'employeur qui loge les mineurs qu'il occupe comme jeunes ouvriers ou apprentis doit les surveiller dans la maison et au dehors, avertir les parents ou leurs représentants en cas de maladie, absence, faute grave ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

. . . .

Art. 48. — L'apprenti doit aider le maître par son travail dans la mesure de son aptitude et de ses forces.

. . . .

Art. 50. — Les employeurs, lors de la cessation des services des travailleurs, doivent leur délivrer, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de présence lorsqu'il s'agit d'un contrat de louage d'industrie ou d'apprentissage.

Les certificats de présence devront contenir exclusivement la date de l'entrée et de la sortie du travailleur, et l'espèce de travail auquel il était employé.

. . . .



CHAPITRE V.

RÉSOLUTION DES CONTRATS DE TRAVAIL.

SECTION 1re.

Résolution sans indemnité.

ART. 60. — Les contrats de travail sont résolus de plein droit et sans indemnité :

1° Par l'expiration du temps déterminé;

2° Par l'achèvement du travail;

3° Par l'appel du travailleur au service militaire pour une période de longue durée;

4° Par l'incapacité physique ou morale ou le décès du travailleur;

5° Par l'appel de l'employeur au service militaire pour une période de longue durée, son incapacité physique ou morale, ou son décès, lorsqu'il s'agit d'un contrat d'apprentissage;

Seulement lorsque cette condition est cause de la cessation de son exploitation pour les autres contrats de travail;

6° En cas de décès de la femme dirigeant la maison de l'employeur, mais seulement pour les jeunes ouvrières ou apprenties mineures logées par lui.

ART. 61. — Le contrat d'apprentissage est résolu par la volonté de l'une des deux parties sans indemnité pendant les deux premiers mois, à moins de conditions contraires expresses.

ART. 62. — Le contrat d'apprentissage peut être résolu sans indemnité, par l'apprenti, s'il vient à contracter mariage.

ART. 63. — Si la durée fixée pour l'apprentissage dépasse le maximum de la durée consacrée par les usages de la profession, l'apprenti pourra demander que cette durée soit réduite.

ART. 64. — Si la durée fixée pour l'apprentissage a été interrompue plus d'un mois par suite de maladie ou d'absence de l'apprenti, le maître pourra demander que le temps non employé soit remplacé à la fin de l'apprentissage.

SECTION 2.

Résolution pouvant donner lieu à indemnité.

ART. 65. — La résolution des contrats de travail, en vertu d'une des causes indiquées aux articles 66 à 69 du présent code, peut donner lieu à dommages-intérêts.

. . . .

ART. 66. — Les contrats de travail peuvent être résolus :

1° Par la résiliation amiable;

2° Par le cas de force majeure;

3° Par l'inexécution des obligations, engagements ou stipulations des contrats.

ART. 67. — Le contrat de louage d'ouvrage sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties contractantes, à charge à elle de donner délai-congé conformément aux usages de la profession.

ART. 68. — Les contrats de louage d'industrie peuvent être résolus :

1° Par la volonté de l'employeur;

2° Par la perte de l'ouvrage.

ART. 69. — Les contrats d'apprentissage peuvent être résolus :

1° En cas de condamnation d'une des parties;

2° En cas d'inconduite habituelle d'une des parties;

3° En cas d'infraction grave et habituelle de l'employeur aux lois de protection et d'hygiène du travail;

4° En cas de changement de résidence de l'employeur, mais seulement dans les trois mois qui suivront.

SECTION 3.

Résolution donnant lieu à indemnité.

ART. 70. — Le contrat de travail ne peut donner lieu à résolution sans indemnité :

1° En cas d'appel d'une des parties pour une période militaire inférieure à un mois;

. . . .

CHAPITRE VI.

DOMMAGES-INTÉRÊTS RÉSULTANT DE L'INEXÉCUTION DES CONTRATS DE TRAVAIL.

. . . .

SECTION 3.

Contrats d'apprentissage.

ART. 81. — Les dommages-intérêts dus pour résiliation du contrat d'apprentissage sont accordés conformément au droit commun.

Art. 82. — Si un prix en argent a été convenu pour la durée de l'apprentissage, il ne sera dû que proportionnellement au temps effectué, à moins de dispositions expresses contraires, s'il s'applique aux frais de nourriture, de logement et d'entretien.

Si le prix a été payé en totalité, il y a lieu de rembourser la partie proportionnelle au temps non effectué.

CHAPITRE VII.

TIMBRE ET ENREGISTREMENT DES CONTRATS DE TRAVAIL.

Art. 83. — Les contrats de travail par actes authentiques peuvent être rédigés par les notaires ou les secrétaires des tribunaux de travail.

Ils seront soumis à l'enregistrement au droit fixe de 1 franc.

L'enregistrement sera le même pour les contrats d'apprentissage contenant des obligations de sommes ou valeurs mobilières ou des quittances.

Les honoraires dus aux officiers publics sont fixés à 2 francs.

Art. 84. — Sont exempts de timbre et d'enregistrement :

1° Les contrats de travail par acte sous seing privé;

2° Les certificats de présence ou d'acquit donnés aux travailleurs lors de la cessation du travail ou des services;

3° Les reçus constatant la remise au travailleur d'un exemplaire de règlement de travail.

TITRE II.

Admission au travail.

. . . .

CHAPITRE III.

LIVRETS.

Art. 102. — Les travailleurs de plus de dix-huit ans n'ont pas de livret.

Art. 103. — Il est interdit d'en exiger d'eux, sauf les livrets de compte pour les travailleurs occupés au tissage et au bobinage.

Art. 104. — Les enfants âgés de moins de dix-huit ans occupés comme jeunes travailleurs ou apprentis devront posséder un livret indiquant leurs nom, prénoms, la date et le lieu de leur naissance et leur domicile.

Art. 105. — Ces livrets seront délivrés gratuitement, par les secrétaires des tribunaux de travail, aux père, mère, tuteur ou employeur de l'enfant.

Art. 106. — Les employeurs inscriront sur ce livret la date de l'entrée dans l'atelier et celle de la sortie.

Art. 107. — Les employeurs devront tenir un registre sur lequel ils inscriront les enfants âgés de moins de dix-huit ans qu'ils occupent, et sur lequel ils mentionneront toutes les indications portées sur les livrets.

. . . .

LIVRE II. — ENSEIGNEMENT DU TRAVAIL.

TITRE Ier.

Écoles professionnelles.

CHAPITRE Ier.

ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL.

Section Ire.

Dispositions générales.

Art. 224. — L'enseignement professionnel a pour but de préparer à l'exercice d'une profession, en développant les connaissances techniques et la dextérité manuelle.

Art. 225. — L'enseignement professionnel est donné :

1° Aux écoliers;

2° Aux apprentis.

Art. 226. — L'enseignement professionnel scolaire est donné :

Dans les écoles de l'enseignement primaire :

1° Les écoles primaires élémentaires;

2° Les écoles primaires supérieures et les cours complémentaires;

3° Les écoles normales primaires.

Dans les écoles de l'enseignement professionnel :

4° Les écoles professionnelles élémentaires ou d'apprentissage;

5° Les écoles professionnelles supérieures.

Section 2.

Enseignement professionnel dans les écoles de l'enseignement primaire.

. . . .

Section 3.

But des écoles professionnelles.

Art. 235. — Les écoles professionnelles élémentaires ou d'apprentissage ont pour but de former des travailleurs possédant l'instruction primaire supérieure et aptes à exercer une profession.

Art. 236. — Les écoles professionnelles supérieures ont pour but de développer l'enseignement général et de compléter l'enseignement théorique et pratique correspondant aux diverses professions.

Art. 237. — Les écoles professionnelles sont instituées pour préparer :

1° Aux professions industrielles;

2° Aux professions commerciales;

3° Aux professions agricoles.

Art. 238. — Elles pourront préparer à tous ou à l'un quelconque de ces enseignements.

Elles pourront n'être instituées que pour une ou plurieurs professions spéciales.

Section 4.

Admission aux écoles professionnelles.

Art. 239. — Les enfants ne seront admis dans les écoles professionnelles élémentaires qu'à douze ans accomplis.

Ils devront justifier de la possession du certificat d'études primaires ou passer un examen d'entrée.

. . . .

Art. 242. — Les jeunes gens ne seront admis dans les écoles professionnelles supérieures qu'à quinze ans accomplis.

Les admissions se feront au concours.

. . . .

Art. 246. — L'enseignement est entièrement gratuit dans les écoles professionnelles publiques.

Art. 247. — Aucun internat ne pourra être annexé aux écoles professionnelles qu'en vertu d'une autorisation accordée par le Ministre du travail.

. . . .

. . . .

TITRE II.

Apprentissage.

CHAPITRE Ier.

ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL DES APPRENTIS.

Art. 297. — L'enseignement professionnel est donné aux apprentis :

1° Par l'employeur ou ses préposés dans les locaux de travail;

2° Aux cours professionnels.

Art. 298. — L'employeur ou ses préposés doivent donner à l'apprenti un enseignement professionnel progressif et complet, qui le rende apte à exercer la profession à la fin de son apprentissage.

Art. 299. — L'employeur doit donner à ses apprentis toutes facilités pour suivre les cours professionnels et les classes d'adultes, nécessaires au développement de leur instruction professionnelle ou générale.

CHAPITRE II.

COURS PROFESSIONNELS.

Art. 300. — Les chambres syndicales peuvent organiser des cours théoriques et pratiques, à l'effet :

1° De compléter l'instruction professionnelle des apprentis et des travailleurs;

2° De leur enseigner plus spécialement les connaissances nécessaires pour être admis aux travaux présentant des dangers pour la sécurité publique ou leur propre sécurité.

Art. 301. — Des locaux devront être mis par les municipalités à la disposition des chambres syndicales pour leurs cours professionnels.

Art. 302. — Les chambres syndicales organisant des cours professionnels pourront être subventionnés à cet effet par l'État, les départements et les communes.

. . . .

LIVRE III. — PROTECTION DU TRAVAIL.

. . . .

TITRE II.

Inspection du travail.

. . . .

CHAPITRE IV.

COMMISSION D'INSPECTION DU TRAVAIL.

Art. 498. — Il pourra être institué, dans chaque circonscription d'inspection, une ou plusieurs commissions d'inspection du travail.

. . . .

Art. 502. — Elles doivent assurer la protection des apprentis et jeunes travailleurs et surveiller le développement de l'instruction technique, tant des élèves des écoles professionnelles que des apprentis.

Art. 503. — Les membres des commissions d'inspection ont entrée dans les établissements ou locaux de travail et leurs dépendances.

Art. 504. — Ils doivent signaler immédiatement à l'inspecteur du travail les infractions qu'ils auraient pu constater.

Art. 505. — Les commissions d'inspection doivent envoyer semestriellement à la chambre de travail un rapport sur le développement de l'instruction professionnelle des élèves des écoles professionnelles et des apprentis et jeunes ouvriers occupés dans les établissements confiés à leur surveillance.

TITRE III.

Conseils du travail.

CHAPITRE Ier.

CHAMBRES DE TRAVAIL.

Section 1re.

Organisation des chambres de travail.

Art. 506. — Il sera établi une chambre de travail dans chaque arrondissement.

Art. 507. — Son siège sera dans la commune comprenant le plus grand nombre de travailleurs.

Art. 508. — Chaque chambre de travail sera composée en nombre égal de travailleurs et d'employeurs.

. . . .

Section 3.

Attributions des chambres de travail.

. . . .

Art. 542. — Elles organisent les commissions d'inpection, en règlent et en assurent le fonctionnement.

Art. 543. — Elles rassemblent :

1° Les rapports des commissions d'inspection sur le développement de l'instruction professionnelle des élèves des écoles professionnelles, des apprentis et des jeunes ouvriers ;

. . . .

2° Les rapports des Bourses du travail sur leur fonctionnement.

LIVRE V. — JURIDICTION DU TRAVAIL.

TITRE Ier.

Organisation des tribunaux de travail.

CHAPITRE Ier.

INSTITUTION ET COMPOSITION.

Art. 699. — Il sera établi un tribunal de travail :

1° Dans chaque ville ou commune divisée en plusieurs cantons ;

2° Dans chacun des autres cantons.

. . . .

TITRE III.

Compétence des tribunaux de travail.

CHAPITRE Ier.

COMPÉTENCE EN MATIÈRE CIVILE ET PÉNALE.

Art. 787. — Les tribunaux de travail sont institués :

1° Pour concilier tous les différends d'ordre individuel qui peuvent s'élever à l'occasion des contrats de travail ou des accidents du travail entre les travailleurs et leurs employeurs ou représentants ;

2° Pour juger tous les différends à l'égard desquels la conciliation a été sans effet.

. . . .

Art. 792. — Les tribunaux de travail sont chargés de juger toutes les infractions aux dispositions du présent code concernant les conditions du travail et la protection des travailleurs.



CHAPITRE III.

ATTRIBUTIONS SPÉCIALES.

. . . .

Art. 807. — Les tribunaux de travail sont en outre chargés :

1° De la délivrance des livrets aux enfants de moins de dix-huit ans occupés comme jeunes travailleurs ;

. . . .

TITRE VI.

Pénalités.

. . . .

CHAPITRE II.

INFRACTIONS.

Section Ire.

1re catégorie.

Art. 950. — Sera puni de 5 à 15 francs d'amende, par chaque travailleur occupé indûment :

1° Quiconque aura commis une infraction aux articles 27 et 29 du présent code, concernant l'occupation et le logement des mineurs ;

. . . .

Art. 951. — Sera puni de 5 à 15 francs d'amende, par chaque travailleur occupé indûment :

1° Tout employeur qui aura commis une infraction aux dispositions. . . . .
des articles 102 à 107 concernant les livrets. . . . .

III

LÉGISLATION SUR L'APPRENTISSAGE

DANS LES PAYS ÉTRANGERS.

ALLEMAGNE.

[Toutes les dispositions qui suivent sont contenues dans le Code industriel allemand (*Gewerbeordnung*). Ces textes ont été divisés en deux parties :

La première comprend les sections III et III *a* du titre VII du Code industriel, et réunit, sous la rubrique « des apprentis », la majeure partie des règles applicables à l'apprentissage. Cette partie a été introduite dans la *Gewerbeordnung* par la loi du 26 juillet 1897 (1).

La seconde comprend une série d'articles disséminés dans le Code industriel et qui se rapportent également à l'apprentissage (2).]

I

CODE INDUSTRIEL.

TITRE VII.

Des ouvriers industriels.

SECTION III.

Des apprentis.

a) DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

§ 126. Il est interdit aux personnes qui ne jouissent pas de leurs droits civils de tenir et de diriger des apprentis.

§ 126 *a*. Le droit de tenir et de diriger des apprentis peut être retiré définitivement, ou pour un temps seulement, aux personnes qui, à plusieurs reprises, ont gravement manqué à leurs devoirs envers les apprentis qui leur étaient confiés, ou qui ont à leur charge des faits contraires à la morale et de nature à les faire considérer comme incapables de tenir ou de diriger des apprentis.

En outre, le droit de diriger des apprentis peut être retiré aux personnes qui, par suite d'une maladie corporelle ou mentale, ne sont pas en état d'accomplir convenablement cette tâche.

Le retrait du droit est effectué par décision de l'autorité administrative inférieure; un recours est ouvert contre cette décision. En ce qui concerne la procédure à suivre et l'autorité compétente, il sera fait application des paragraphes 20 et 21 (3), pour autant qu'il n'y ait pas lieu, en vertu des lois de l'État, de suivre la procédure usitée en matière de contentieux administratif.

L'autorisation peut être accordée de nouveau, au bout d'une année, par l'autorité administrative supérieure.

§ 126 *b*. Le contrat d'apprentissage est conclu par

(1) *Annuaire de la Législation du travail*, 1897 (Bruxelles, 1898).

(2) *Annuaire de la Législation du travail*, 1900 (Bruxelles, 1901).

(3) Les paragraphes 20 et 21 ont trait à la procédure à suivre pour obtenir, et aux autorités compétentes pour délivrer l'autorisation spéciale nécessaire à certains établissements.

écrit, dans les quatre semaines du commencement de l'apprentissage. Ce contrat doit renfermer :

1° La désignation de l'industrie ou de la branche d'industrie où l'apprentissage aura lieu;

2° L'indication de la durée de l'apprentissage;

3° L'indication des prestations réciproques;

4° L'indication des cas, prévus ou non par la loi, dans lesquels la résolution unilatérale du contrat est autorisée.

Le contrat d'apprentissage est signé par le maître ou son représentant, l'apprenti et son père ou son tuteur; un exemplaire en est remis au père ou au tuteur de l'apprenti. Le maître est tenu de communiquer le contrat d'apprentissage à l'autorité de police locale sur la réquisition de celle-ci.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux apprentis occupés dans les ateliers d'apprentissage reconnus par l'État.

Le contrat d'apprentissage est exempt de frais et du droit de timbre.

§ 127. Le maître est tenu d'instruire l'apprenti dans tous les travaux qui se présentent dans l'exploitation et qui correspondent au but que la préparation de l'apprenti doit atteindre, de l'astreindre à suivre les cours d'une école professionnelle ou d'une école de perfectionnement et de veiller à ce qu'il fréquente effectivement ces établissements. Il doit diriger lui-même, ou par l'intermédiaire d'un mandataire qualifié, expressément désigné à cette fin, l'instruction de l'apprenti. Il doit obliger l'apprenti à se montrer assidu au travail et à se conduire convenablement; il doit le préserver de la débauche, le protéger contre les mauvais traitements de la part de ses compagnons de travail ou des gens de la maison et veiller à ce que les travaux qui lui sont confiés n'excèdent pas ses forces.

Il ne peut priver l'apprenti du temps nécessaire à son instruction et à la fréquentation du service divin les dimanches et jours fériés. Les travaux domestiques ne peuvent être imposés aux apprentis qui ne prennent ni leur nourriture ni leur logement au domicile du maître.

§ 127 *a*. L'apprenti est soumis à la discipline paternelle du maître; vis-à-vis de ce dernier, ainsi qu'à l'égard de ceux qui sont chargés de diriger son instruction à la place du maître, il doit se montrer obéissant et fidèle, appliqué et convenable dans sa conduite.

Il est interdit d'infliger à l'apprenti des punitions excessives ou immorales et de le traiter de façon à nuire à sa santé.

§ 127 *b*. Il peut être mis fin à l'apprentissage par le désistement de l'une des parties pendant les quatre premières semaines, si un terme plus long n'a pas été stipulé. Toute convention d'après laquelle cette période d'essai devrait se prolonger au delà de trois mois sera nulle.

Lorsque la période d'essai est écoulée, l'apprenti peut être congédié avant le terme convenu pour l'apprentissage : lorsqu'un des cas prévus au paragraphe 123 (1)

(1) § 123. — Les aides et compagnons peuvent être congédiés avant l'expiration du terme convenu et sans préavis :

1. Lorque, lors de la conclusion du contrat de travail, ils ont surpris la bonne foi de l'employeur en produisant des livrets ou des certificats faux ou falsifiés, ou quand ils l'ont induit en erreur par rapport à l'existence d'un autre contrat de travail qui les engagerait simultanément;

2. Lorsqu'ils se rendent coupables d'un vol, d'une soustraction, d'un détournement, de fraude ou d'inconduite;

3. Lorsqu'ils abandonnent le travail sans autorisation ou se refusent obstinément à se conformer aux obligations que leur impose le contrat de travail;

4. Lorsque, en dépit des avertissements, ils manient imprudemment le feu ou la lumière;

5. Lorsqu'ils se rendent coupables de voies de fait ou d'injures contre l'employeur ou son représentant ou bien contre les membres de la famille de l'employeur ou de son préposé;

6. Lorsqu'ils se rendent coupables de dégradations préméditées et délictueuses au préjudice de l'employeur ou de leurs compagnons de travail;

7. Lorsqu'ils incitent ou essayent de pousser les membres de la famille de l'employeur ou de son représentant, ou des compagnons de travail, à commettre des actes contraires à la loi ou aux bonnes mœurs, ou commettent ces actes avec des membres de la famille de l'employeur ou de son représentant;

8. Lorsqu'ils sont incapables de continuer leur travail ou se trouvent atteints d'une maladie repoussante.

lui est applicable, lorsqu'il a manqué itérativement aux devoirs qui lui sont imposés par le paragraphe 127 *a*, et lorsqu'il a négligé la fréquentation de l'école professionnelle ou de l'école de perfectionnement.

Le contrat d'apprentissage peut être résolu, par l'apprenti, après la période d'essai :

1° Dans les cas prévus au paragraphe 124, chiffres 1, 3 à 5 (1);

2° Si le maître néglige de remplir les obligations qui lui sont imposées par la loi à l'égard de l'apprenti, de manière à mettre en danger la santé, les bonnes mœurs ou l'instruction de ce dernier, s'il abuse du droit de correction paternelle ou s'il devient incapable d'exécuter les obligations qui lui incombent en vertu du contrat.

Le contrat d'apprentissage est résolu par la mort de l'apprenti. Le décès du maître entraîne la résolution du contrat, pour autant qu'on fasse valoir cette cause de résolution dans les quatre semaines.

§ 127 *c*. A la fin de l'apprentissage, le maître doit remettre à l'apprenti un certificat indiquant : l'industrie à laquelle l'apprentissage se rapporte, la durée de l'apprentissage, les connaissances et le degré d'habileté que l'apprenti a pu acquérir, ainsi que des renseignements sur la conduite qu'il a tenue; ce certificat sera légalisé par l'autorité communale, sans frais et avec exemption du timbre.

Le certificat peut être remplacé, là où se trouvent des corporations ou autres organismes représentatifs des exploitants d'industries, par les diplômes que ces institutions délivrent.

§ 127 *d*. Si, dans un cas non prévu par la présente loi, l'apprenti interrompt l'apprentissage sans le consentement du maître, celui-ci ne pourra prétendre au retour de l'apprenti que si le contrat d'apprentissage a été fait par écrit. Dans ce cas, et sur la demande du maître, l'autorité de police pourra obliger l'apprenti à continuer l'apprentissage aussi longtemps qu'une décision judiciaire n'aura pas prononcé la résolution du contrat ou qu'un jugement provisoire du tribunal n'aura pas autorisé l'apprenti à cesser l'apprentissage. La demande ne sera accueillie que si elle est faite dans la semaine qui suit le départ de l'apprenti. Lorsque, sans motif valable, l'apprenti refuse de retourner en apprentissage, l'autorité de police peut le faire ramener de force ou l'obliger à retourner chez son maître sous peine d'une amende de 20 marks au plus ou d'un emprisonnement de cinq jours au plus.

§ 127 *e*. Lorsque le père ou le tuteur, agissant pour l'apprenti, ou l'apprenti lui-même, s'il est majeur, remettent au maître une déclaration par écrit portant que l'apprenti va embrasser un autre métier ou une autre profession, le contrat d'apprentissage sera considéré comme résolu au bout de quatre semaines, si l'apprenti n'a pas été congédié auparavant. Le maître inscrira le motif de la résolution dans le livret de travail.

Pendant les neuf mois qui suivent la résolution, l'ap-

Dans les cas prévus aux chiffres 1 à 7, le renvoi ne sera plus permis lorsque les faits qui pourraient le justifier seront connus de l'employeur depuis plus d'une semaine.

Dans les cas prévus au chiffre 8, la mesure dans laquelle l'ouvrier congédié a droit à un dédommagement doit être déterminée d'après les termes du contrat et les dispositions générales de la loi.

(1) § 124. — Les aides et compagnons peuvent abandonner le travail avant l'expiration du temps prévu par le contrat et sans préavis :

1. Lorsqu'ils deviennent incapables de continuer leur besogne;

. . . .

3. Lorsque l'employeur, son représentant ou des membres de leur famille incitent ou essayent de pousser les ouvriers ou des membres des familles de ceux-ci à commettre des actes contraires à la loi ou aux bonnes mœurs ou commettent ces actes avec des membres de la famille de l'ouvrier;

4. Lorsque l'employeur ne paye pas à ses ouvriers, de la manière convenue, le salaire qui leur est dû et, lorsque le travail a lieu à la pièce, qu'il ne leur donne pas une besogne suffisante, ou bien quand il veut retirer de leur travail un profit abusif ou illégal;

5. Lorsque la continuation du travail exposerait la vie ou la santé des ouvriers à un péril évident, mais qui ne pouvait être prévu lors de la formation du contrat de travail.

. . . .



prenti ne peut être employé dans le même métier par un autre patron, sans le consentement du premier maître.

§ 127 *f*. Si le contrat d'apprentissage prend fin avant l'expiration du temps convenu, le maître ou l'apprenti ne seront reçus à réclamer des dommages-intérêts que si le contrat a été fait par écrit.

Dans les cas du § 127 *b*, alinéas 1 et 4, la réclamation ne sera reçue que si cette situation a été prévue dans la convention avec fixation de la nature et de l'étendue de l'indemnité.

Le droit à l'indemnité s'éteint quand il n'a pas été exercé par voie d'action ou d'exception dans les quatre semaines qui suivent la rupture du contrat.

127 *g*. Lorsque le contrat d'apprentissage a été résolu par le maître à raison de ce que l'apprenti avait cessé l'apprentissage sans motif valable, l'indemnité réclamée par le maître — lorsqu'un taux moindre n'aura pas été fixé dans le contrat — sera calculée pour chacun des jours qui restent à courir après la rupture du contrat et pour une durée de six mois au plus, à raison de la moitié du salaire qu'il est d'usage de payer dans la localité aux compagnons ou aux aides appartenant au métier du maître. Seront solidairement obligés au payement de l'indemnité, le père de l'apprenti ainsi que le patron qui a poussé l'apprenti à délaisser l'apprentissage ou qui l'a pris en apprentissage sachant que l'apprenti était encore astreint à l'exécution d'un contrat d'apprentissage antérieur. Toutefois, si le réclamant ne parvient à connaître qu'après l'extinction du contrat la personne qui a détourné l'apprenti de son travail ou qui l'a pris à son service, l'action ou indemnité contre cette personne sera éteinte, si elle n'est pas exercée dans les quatre semaines après que le réclamant sera parvenu à connaître la personne dont il s'agit.

§ 128. Lorsque le maître tient un nombre d'apprentis hors de proportion avec l'étendue ou la nature de son entreprise et compromet ainsi leur instruction, l'autorité administrative inférieure peut l'obliger à congédier une partie de ses apprentis et lui défendre d'en accepter à l'avenir plus d'un nombre déterminé. Les dispositions du § 126 *a*, alinéa 3, pourront être appliquées le cas échéant.

Sans préjudice à la disposition précédente, le Conseil fédéral pourra édicter, pour des catégories particulières d'industries, des prescriptions concernant le nombre maximum d'apprentis qu'il sera permis d'occuper dans les exploitations appartenant à ces industries. Aussi longtemps que ces dispositions ne sont pas établies de cette manière, elles peuvent être prises par ordonnance de l'autorité centrale de l'État.

b) Dispositions particulières aux métiers.

§ 129. Dans les métiers, le droit de diriger des apprentis n'appartient qu'aux personnes qui ont atteint l'âge de 24 ans ou qui, dans le métier ou la branche du métier sur lesquels l'apprentissage doit porter :

Ont accompli le temps d'apprentissage prescrit par la chambre de métiers, ou, si la chambre de métiers n'a pris aucune disposition à cet égard, ont accompli un temps d'apprentissage de trois ans au moins et ont passé l'examen de compagnon,

Ou bien ont exercé le métier sans interruption pendant cinq années personnellement et pour leur compte, ou en qualité de contremaître, ou à un titre analogue.

L'autorité administrative supérieure peut accorder l'autorisation de tenir des apprentis à des personnes qui ne réunissent pas ces conditions. Avant de décider, l'autorité supérieure administrative prendra l'avis de la corporation, si l'intéressé fait partie d'une corporation ou s'il en existe une au domicile de l'intéressé pour la branche du métier qu'il exerce.

L'instruction donnée à un apprenti par un compagnon dans certains travaux ou pratiques techniques ne tombe pas sous l'application des dispositions de l'alinéa 1.

L'accomplissement du temps d'apprentissage peut également avoir lieu dans une grande exploitation de l'industrie ou être remplacé par la fréquentation d'un atelier d'apprentissage ou d'autres établissements d'enseignement industriel. L'administration centrale de l'État peut attribuer, pour certaines branches d'industrie, les effets de la capacité mentionnée à l'alinéa 1, aux diplômes des ateliers d'apprentissage, des établissements d'enseignement professionnel ou des jurys d'examen établis par l'État pour certains métiers ou pour la constatation des aptitudes en vue de la nomination à un emploi dépendant d'une exploitation de l'État.

Le conseil fédéral est autorisé à établir des exceptions aux dispositions de l'alinéa 1, en faveur de certaines industries.

§ 129 *a*. L'entrepreneur d'une exploitation où sont réunis plusieurs métiers est autorisé à diriger des ap-

-prentis pour chacun des métiers que comprend son exploitation, quand il satisfait, pour l'un de ces métiers, aux conditions du paragraphe 129.

Celui qui satisfait aux conditions du paragraphe 129 pour une branche déterminée d'un métier, est autorisé à diriger des apprentis dans les autres branches de ce métier.

Celui qui satisfait aux conditions du paragraphe 129 pour un métier déterminé, a également le droit de diriger des apprentis dans les métiers analogues à celui-ci. La question de savoir quels métiers peuvent être considérés comme « analogues » au sens de la présente disposition, est décidée par la chambre de métiers.

Le certificat d'apprentissage à présenter au comité d'examen en vertu du paragraphe 131 *c*, alinéa 2, ne peut être délivré que pour le métier dans lequel le maître ou son représentant (paragraphe 127, alinéa 1) sont autorisés à diriger des apprentis.

§ 129 *b*. Si le maître fait partie d'une corporation, il est tenu de faire parvenir à celle-ci une copie du contrat d'apprentissage dans les quinze jours qui suivent la conclusion de ce contrat; il peut être contraint à l'exécution de cette obligation par l'autorité de police locale.

Les corporations peuvent exiger que le contrat soit passé devant elles. Dans ce cas, copie du contrat sera remise au maître et au père ou tuteur de l'apprenti.

§ 130. Aussi longtemps que le conseil fédéral ou l'autorité centrale de l'État n'auront pris de disposition, en vertu du paragraphe 128, alinéa 2, au sujet du nombre d'apprentis qu'il sera permis de tenir, la chambre de métiers et la corporation auront le droit de formuler des dispositions à cet égard.

§ 130 *a*. En règle générale, la durée de l'apprentissage est de trois ans; elle ne peut se prolonger au delà de quatre ans.

La chambre de métiers peut, moyennant l'approbation de l'autorité administrative supérieure, fixer la durée de l'apprentissage pour chacun des métiers ou branches de métiers, après avoir entendu les corporations intéressées et les associations déterminées au paragraphe 103 *a*, alinéa 3, chiffre 2 (1).

La chambre de métiers a le droit, dans des cas particuliers, de dispenser l'apprenti de l'observation du temps prescrit pour l'apprentissage.

§ 131. A la fin de l'apprentissage, les apprentis doivent être admis à l'examen de compagnon (paragraphe 129, alinéa 1).

L'examen a lieu devant une commission. Il y a une commission d'examen pour chaque corporation obligatoire; les autres corporations ne peuvent avoir une commission d'examen que si l'autorisation de faire subir des épreuves leur a été accordée par la chambre de métiers. S'il n'a pas été pourvu à l'examen des candidats pour chacun des métiers soit par des commissions corporatives, soit par les ateliers d'apprentissage, établissements d'enseignement professionnel et autorités d'examens désignés au paragraphe 129, alinéa 4, il sera procédé par la chambre de métiers, à l'institution des commissions d'examen nécessaires.

§ 131 *a*. Les commissions d'examen se composent d'un président et de deux assesseurs au moins.

Le président de la commission est désigné par la chambre de métiers. La moitié des assesseurs de la commission d'examen d'une corporation est nommée par la corporation elle-même; l'autre moitié est désignée par la commission des compagnons et composée de compagnons ayant subi l'épreuve de compagnon.

Lorsque la commission d'examen est organisée par la chambre de métiers, les assesseurs sont nommés par cette chambre pour moitié parmi les compagnons.

La nomination des membres de la commission d'examen a régulièrement lieu pour trois ans.

Durant les six premières années qui suivront l'entrée en vigueur de la présente loi, les compagnons qui n'auront pas subi l'examen de compagnon pourront également être élus s'ils ont accompli un apprentissage de deux ans au moins.

§ 131 *b*. De l'examen doit résulter la preuve que

---

(1) § 103 *a*. — ... Les membres [des chambres de métiers] sont élus..... 2° Par les associations industrielles (*Gewerbevereine*) et autres unions similaires qui poursuivent le développement des intérêts professionnels des métiers, lorsqu'au moins la moitié de leurs associés sont des artisans établis dans la circonscription de la chambre de métiers, et parmi les associés qui réunissent les conditions d'éligibilité requises par la présente loi. Les associés qui font partie d'une corporation, ou ne sont pas des artisans, ne peuvent prendre part à l'élection.

l'apprenti exerce, avec une habileté suffisante, les travaux et pratiques en usage dans son métier, qu'il connait la valeur et la composition des matières premières ainsi que la manière de les conserver et de les travailler, et qu'il sait aussi reconnaître la bonne ou la mauvaise qualité de ces matières.

Pour le surplus, la procédure devant la commission d'examen, l'ordre des épreuves et le montant des frais d'inscription seront réglés par une ordonnance prise par l'autorité administrative supérieure d'accord avec la chambre de métiers. Si l'accord ne peut s'établir, il est statué par l'autorité centrale de l'État.

L'ordonnance peut prescrire que l'examen devra porter également sur la tenue des livres et la comptabilité. Dans ce cas, la commission d'examen est autorisée à s'adjoindre un expert qui prendra part à l'examen avec voix délibérative. A égalité de voix, la voix du président est prépondérante.

Les frais de l'examen sont supportés, lorsque cet examen a lieu devant la commission d'une corporation, par cette corporation, et dans les autres cas par la chambre de métiers. Les droits d'inscription sont acquis à ces organismes.

§ 131 *c*. La corporation et le maître engageront l'apprenti à se présenter à l'examen de compagnon après l'expiration du temps d'apprentissage.

La demande d'admission à l'examen doit être adressée par l'apprenti à la commission. A cette demande seront joints le certificat d'apprentissage et, pour autant que le récipiendaire ait été astreint pendant l'apprentissage à la fréquentation d'une école de perfectionnement ou d'une école professionnelle, un certificat de fréquentation des cours.

La commission d'examen doit consigner le résultat de l'examen sur le certificat d'apprentissage. Si l'épreuve n'a pas réussi, la commission déterminera le délai avant l'expiration duquel l'examen ne pourra être renouvelé.

Les certificats d'examen sont délivrés sans frais et exempts du timbre.

§ 132. Le président a le droit de faire opposition, avec effet suspensif, aux décisions de la commission d'examen. La chambre de métiers statue sur cette opposition (paragraphe 103 *e*, chiffre 6) (1).

§ 132 *a*. L'autorité centrale de l'État a le droit de régler, d'une manière autre que celle prévue aux paragraphes 131 et 132, la nomination de la commission d'examen, la procédure de l'examen, les matières qui en font l'objet ainsi que les frais d'inscription; les exigences auxquelles, néanmoins, il doit être satisfait par l'examen ne peuvent être restreintes dans une mesure inférieure à celle déterminée au paragraphe 131 *b*, alinéa 1.

SECTION III *a*.

Du titre de maître.

§ 133. Le titre de maître accompagné de l'indication d'un métier ne peut être porté que par les artisans qui ont acquis, dans leur métier, la capacité d'instruire des apprentis (paragraphe 129) et qui ont passé l'épreuve de maître.

En règle générale, ils ne peuvent être admis à cette épreuve qu'après avoir exercé leur métier au moins pendant trois ans en qualité de compagnons (aides). L'épreuve aura lieu devant une commission d'examen composée d'un président et de quatre assesseurs.

L'institution des commissions d'examen a lieu, la chambre de travail préalablement entendue, par ordonnance de l'autorité administrative supérieure; les membres de la commission sont désignés pour trois ans par cette autorité.

L'examen doit fournir la preuve que le récipiendaire est capable d'exécuter et d'évaluer les travaux ordinaires de son métier et qu'il possède les autres connaissances nécessaires pour exercer son métier d'une manière indépendante, notamment qu'il connaît la tenue des livres et la comptabilité.

La manière de procéder devant les commissions d'examen, l'ordre des preuves et le montant des taxes d'examen seront réglés par une ordonnance spéciale arrêtée par la chambre de métiers avec l'approbation de l'autorité centrale de l'État.

Les frais des commissions d'examen sont à la charge de la chambre de métiers, à laquelle reviennent les taxes d'examen.

Les certificats d'examen sont délivrés sans frais et exempts du timbre.

Pourront être assimilées à l'épreuve de maître préindiquée, par l'autorité centrale de l'État, les épreuves

(1) Voir le paragraphe 103 *e*, page 92.

instituées par cette autorité auprès des établissements et institutions visés au paragraphe 129, alinéa 4, pour autant que lesdits établissements exigent au moins les mêmes conditions que celles qui sont stipulées pour les examens prévus par l'alinéa 1.

II.

CODE INDUSTRIEL.

ARTICLES DIVERS INTÉRESSANT L'APPRENTISSAGE.

[RÉGLEMENTATION DE L'APPRENTISSAGE PAR LES CORPORATIONS.]

§ 81 *a*. La mission des corporations comprend les objets suivants :

....

3° La réglementation détaillée de l'apprentissage, les mesures à prendre en vue de l'éducation technique, industrielle et morale des apprentis, sans préjudice aux dispositions des paragraphes 103 *e*, 126 à 132 *a*;

4° Le jugement des contestations entre les membres et leurs apprentis prévues au paragraphe 3 de la loi sur les tribunaux industriels du 29 juillet 1890 (1) et au paragraphe 53 *a* de la loi sur l'assurance-maladie (2).

§ 81 *b*. Les corporations sont autorisées à étendre leur activité à des objets d'intérêt professionnel commun, autres que ceux mentionnés au paragraphe 81 *a*.

Elles peuvent, notamment :

1° Établir des institutions pour le développement industriel, technique et moral des maîtres, des compagnons (aides) et des apprentis, notamment, subsidier, créer et diriger des écoles, et édicter des règles sur la destination et la fréquentation des écoles créées par elles;

2° Instituer des épreuves de compagnon et de maître et délivrer des certificats relatifs à ces épreuves;

3° Organiser des caisses pour secourir les membres de la corporation et leurs parents, leurs compagnons (aides), apprentis et manœuvres en cas de maladie, mort, incapacité de travail ou autres cas de nécessité.

....

§ 83. ..... Les statuts [des corporations] doivent renfermer des dispositions concernant :

....

9° La constitution et les attributions de la commission des compagnons;

10° La surveillance de l'observation des prescriptions relatives à l'emploi des compagnons (aides), apprentis et manœuvres, à la fréquentation des écoles de perfectionnement et des écoles professionnelles et à la réglementation de l'apprentissage;

11° La création des organismes qui auront à trancher les conflits indiqués au paragraphe 81 *a*, chiffre 4, et la procédure à suivre à ces fins;

....

§ 93. ..... Doivent être réservés à l'assemblée corporative (3) :

....

5° Le décrètement des prescriptions détaillées réglementant l'apprentissage;

....

7° L'élection des membres composant l'organisme pour l'arbitrage des conflits visés au § 81 *a*, chiffre 4, ... pour autant que ces membres soient pris parmi les membres de la corporation;

8° L'élection des membres de la commission d'examen, pour autant qu'ils soient pris parmi les membres de la corporation;

....

§ 94 *c*. Les corporations ont le droit de faire surveiller

(1) Il s'agit des contestations nées du contrat.

(2) Cette disposition a trait aux contestations relatives aux retenues à opérer sur les salaires du chef des cotisations à payer aux caisses de maladie.

(3) L'assemblée corporative se compose, d'après les statuts, soit de tous les membres de la corporation, soit d'un certain nombre de représentants que ces membres élisent parmi eux (§ 92).

par des délégués l'exécution des prescriptions légales et statutaires dans les établissements de leurs ressortissants, et de faire examiner les locaux de travail, ainsi que les chambres destinées aux apprentis.

....

§ 95. Les compagnons (aides) employés chez les membres de la corporation participent à l'accomplissement des objets de la corporation et à son administration dans les limites fixées à cet égard par la loi ou les statuts. A cet effet, ils élisent une commission des compagnons (*Gesellenausschuss*).

La commission des compagnons doit participer à la réglementation de l'apprentissage, aux examens des compagnons..............................

....

§ 100 *p*. Les prescriptions édictées par la corporation en vertu du § 93, alinéa 2, chiffre 5, en vue de régler en détail l'apprentissage, doivent être approuvées par l'autorité administrative supérieure. Avant de statuer, cette autorité entendra la chambre de métiers.

....

[RÉGLEMENTATION DE L'APPRENTISSAGE PAR LES CHAMBRES DE MÉTIERS.]

§ 103 *e*. La chambre de métiers (1) a spécialement pour mission :

1° De réglementer en détail l'apprentissage;

2° De veiller à l'exécution des dispositions portées en matière d'apprentissage;

....

5° De créer des commissions d'examen pour l'épreuve de compagnon (§ 131, alinéa 2);

6° De créer des commissions pour statuer sur les réclamations dirigées contre les décisions des commissions d'examen (§ 132).

....

§ 103 *f*. ..... les prescriptions édictées par l'assemblée corporative pour la réglementation détaillée de l'apprentissage (§ 93, alinéa 2, chiffre 5) sont dépourvues de toute force obligatoire, en tant qu'elles sont contraires aux prescriptions de la chambre de métiers, agissant dans les limites de sa mission légale.

[OBLIGATIONS SCOLAIRES.]

§ 120. Les chefs d'industrie sont tenus d'accorder à leurs ouvriers âgés de moins de 18 ans qui fréquentent un établissement d'instruction auquel la commune ou l'État a reconnu la qualité d'école d'adultes, le temps nécessaire à cette fréquentation, et qui, le cas échéant, sera déterminé par l'autorité compétente....

....

En vertu des dispositions statutaires d'une commune ou d'une association de communes (§ 142) (2), il pourra être décrété que la fréquentation d'une école d'adultes sera obligatoire, si cette obligation n'est pas déjà prévue par les lois d'État, pour les ouvriers âgés de moins de 18 ans, ainsi que pour les aides du sexe féminin et les apprenties de moins de 18 ans..................

....

[APPRENTIS DES FABRIQUES.]

§ 134. Les ouvriers des fabriques sont soumis, ... quand ils doivent être considérés comme apprentis, aux dispositions des §§ 126 à 128.

....

[APPRENTIS DU COMMERCE.]

§ 139 *l*. Les dispositions du § 128 seront applicables aux apprentis des magasins et autres exploitations commerciales.

[PÉNALITÉS.]

§ 144 *a*. Les personnes qui occupent, instruisent ou

(1) Les chambres de métiers sont créées pour représenter les intérêts des métiers de leur circonscription. Les membres sont élus par les corporations et les associations industrielles.

(2) § 142. Les dispositions statutaires d'une commune ou d'une union communale peuvent édicter des règlements ayant force de loi sur les questions de droit industriel qui leur sont réservées par la loi. Elles sont formulées après que les industriels et les ouvriers intéressés ont été entendus; elles doivent être approuvées par l'autorité administrative supérieure et publiées dans la forme ordinaire.

L'autorité centrale peut abroger toutes les dispositions statutaires qui seraient contraires aux lois ou aux dispositions statutaires d'une union communale.

font instruire des apprentis contrairement aux dispositions des §§ 126, 126 *a* et 129, peuvent être obligées par l'autorité de police locale, à congédier lesdits apprentis.

Il en sera de même en ce qui concerne le renvoi des apprentis qui ont été engagés contrairement aux dispositions édictées en vertu du § 81 *a*, chiffre 3, du § 128, alinéa 2, et du § 130.

§ 148. Sera puni d'une amende jusqu'à 150 marks, et, en cas d'insolvabilité, d'un emprisonnement jusqu'à quatre semaines :

. . . .

9. Celui qui aura contrevenu aux obligations que la loi lui impose vis-à-vis des apprentis qui lui sont confiés;

9 *a*. Celui qui aura occupé, instruit ou fait instruire des apprentis contrairement aux §§ 126 et 126 *a*;

9 *b*. Celui qui aura occupé, instruit ou fait instruire des apprentis contrairement au § 129, ou aux prescriptions édictées en vertu des §§ 128 et 130.

9 *c*. Celui qui prendra, sans y avoir droit, le titre de maître ;

10. Celui qui aura occupé des apprentis en sachant qu'il contrevenait aux dispositions du § 127 *e*, alinéa 2;

. . . .

§ 150. Sera puni d'une amende jusqu'à 20 marks, et, en cas d'insolvabilité, d'un emprisonnement jusqu'à trois jours, pour chaque contravention :

. . . .

4 *a*. Le maître qui n'aura pas conclu régulièrement le contrat d'apprentissage (§ 103 *e*, alinéa 1, chiffre 1, et § 126 *b*).

. . . .

AUTRICHE.

CODE INDUSTRIEL.

(GEWERBEORDNUNG.)

TITRE VI (1).

Les auxiliaires industriels.

1. — Dispositions générales.

. . . .

§ 75 *a*. *École du soir et du dimanche.* — Les industriels sont tenus d'accorder aux ouvriers qui n'ont pas accompli leur 18e année, le temps nécessaire pour fréquenter l'école industrielle du soir et du dimanche (cours de préparation, de perfectionnement, d'apprentissage, cours spéciaux.)

. . . .

§ 87. *Difficultés à raison du travail, de l'apprentissage et du salaire.* — Des tribunaux d'arbitres spéciaux peuvent être établis pour le règlement des difficultés qui s'élèvent entre patrons n'appartenant pas à une corporation et leurs ouvriers ou entre ouvriers à raison du travail, de l'apprentissage et du salaire.

. . . .

2. — Dispositions additionnelles.

C. — Apprentis.

§ 97. Est considéré comme apprenti quiconque est employé chez un industriel afin d'acquérir la pratique de l'industrie, sans qu'il y ait lieu de distinguer si un prix d'apprentissage a été ou non convenu, ou si un salaire est ou non payé pour le travail.

§ 98. *Emploi d'apprentis.* — Des apprentis ne peuvent être employés que par des industriels qui possèdent par eux-mêmes ou par leurs mandataires les connaissances pratiques nécessaires pour satisfaire aux prescriptions de l'article 100 relatives à l'éducation pratique des apprentis.

Les industriels qui ont été condamnés pour crime,

(1) *Annuaire de Législation Étrangère*, 15e année (1886), pour les §§ 75 *a*, 87, 97, 98, 98 *a*, 101 à 104; — *Annuaire de la législation du travail*, 1897 (Bruxelles, 1898) pour les §§ 99, 99 *b*, 100, 137.

pour un délit ou une contravention contre la morale publique, ou commis par cupidité, ne peuvent, ainsi que les industriels qui ont perdu aux termes de l'article 137 le droit d'avoir des apprentis, ni recevoir des apprentis mineurs, ni conserver ceux qu'ils avaient reçus.

Dans les cas dans lesquels un inconvénient ou un abus ne sont pas à redouter, l'autorité industrielle peut, par exception, accorder aux industriels spécifiés par le paragraphe 2 le droit de recevoir des apprentis mineurs.

§ 98 *a*. *Durée de l'apprentissage.* — En tant qu'il n'existe pas de prescriptions spéciales relatives à la durée de l'apprentissage, par application des §§ 14, alinéa 2; 23, alinéa 2, et 114 (loi du 15 mars 1883) (1) le temps d'apprentissage dans les industries qui ne sont pas exploitées en fabrique, ne doit pas être inférieur à deux ans ni dépasser quatre ans; dans les industries exploitées en fabrique, il ne peut toutefois dépasser trois années au plus.

Si l'apprenti a passé près d'un patron une partie du temps d'apprentissage et est ensuite attaché à un autre patron, le temps du premier apprentissage est compté dans la durée totale de l'apprentissage.

§ 99. *Engagement des apprentis.* — L'engagement des apprentis mineurs doit se faire en vertu d'un contrat spécial qui doit être conclu au plus tard à la fin de la période d'essai (§ 99 *a*).

(1) § 14. Pour embrasser une profession de la catégorie des métiers, la preuve de la capacité est requise en outre de l'observation des prescriptions des §§ 11, 12, 13 ci-dessus. [Conditions nécessaires pour embrasser les professions libres : déclaration de nom, âge, nationalité, etc.] Cette preuve se fait par la production d'un certificat d'apprentissage et de travail constatant l'emploi comme ouvrier pendant plusieurs années dans le même métier ou dans une exploitation de fabrique analogue à l'objet de ce métier.

Le certificat d'apprentissage et de travail doit être ratifié et approuvé par le président de la corporation et par le chef de la commune à laquelle appartient le maître de l'ouvrier, ou son patron. Mais dans les communes où il n'y a pas de corporation pour le métier en question, de même que dans le cas où le travail a eu lieu en fabrique, il suffit que le certificat soit approuvé par le chef de la commune.

La fixation du nombre d'années pendant lesquelles le postulant doit avoir été employé comme apprenti ou comme ouvrier compagnon a lieu en vertu d'une ordonnance que le Ministre de l'intérieur, d'accord avec le Ministre du commerce, rend après avoir pris l'avis de la Chambre de commerce et d'industrie et des corporations intéressées.

Au certificat ci-dessus énoncé peut en être substitué un autre constatant qu'on a suivi avec succès les cours d'un établissement d'enseignement professionnel (écoles spéciales ou d'arts et métiers qui ouvrent l'entrée aux écoles supérieures) dans lequel s'acquièrent une instruction pratique et les aptitudes techniques requises pour la profession industrielle que l'on veut embrasser. (*Ann. Lég. Étr.*, 13e année (1884), p. 936.)

....

§ 23. [Conditions spéciales pour entrer dans une industrie autorisée.]

....

En ce qui concerne l'industrie du bâtiment, une loi spéciale détermine, en même temps que les principes généraux devant servir de guide dans l'établissement de la preuve de la capacité spéciale exigée pour embrasser l'une des professions mentionnées au n° 6 du § 15 [architecte, fontainier, maître-maçon, tailleur de pierre et charpentier], l'étendue des droits et facultés que chacune de ces professions de l'industrie du bâtiment comporte dans leur exercice respectif. (*Ann. Lég. Étr.* 13e année (1884). p. 941.)

§ 114. *But des corporations.* — ....

Il appartient notamment à la corporation..

....

2° De pourvoir également à l'établissement d'un système d'apprentissage bien ordonné par un ensemble de règles qui, avant de devenir obligatoires, doivent être soumises à l'autorité administrative. Ces règles portent notamment sur l'éducation professionnelle morale et religieuse des apprentis, sur la durée de l'apprentissage pour les professions ne rentrant pas dans la catégorie des arts et métiers, sur les examens ou les épreuves à subir durant le cours de cet apprentissage et autres objets du même genre, ainsi que sur les moyens d'assurer l'exécution de semblables dispositions, et enfin sur les conditions de validité des certificats d'apprentissage. Elles se réfèrent en outre aux garanties à fournir pour tenir des apprentis, ainsi qu'à la proportion numérique de ces derniers par rapport au nombre des ouvriers proprement dits. (*Ann. Lég. Étr.* 13e année (1884), p. 953.)

....



Le contrat d'apprentissage peut se faire verbalement ou par écrit; dans le premier cas, la conclusion du contrat aura lieu devant le bureau de la corporation ou, si le maître n'appartient pas à une corporation, devant l'autorité communale. Dans le second cas, le contrat doit être envoyé immédiatement après sa conclusion, respectivement au bureau de la corporation ou à l'autorité communale. Dans les deux cas, il doit être enregistré dans un registre spécial.

Le contrat d'apprentissage est exempt de droits de timbre et de taxes.

Il doit contenir :

1° Le nom et l'âge du maître, l'industrie qu'il exerce et le lieu de son domicile;

2° Le nom (prénoms et nom de famille), l'âge et le domicile de l'apprenti;

3° Le nom, la profession et le domicile de ses parents, de son tuteur ou de ses autres représentants légaux;

4° La date du contrat et la durée de son objet;

5° Une clause portant que — sans préjudice aux autres obligations légales qui s'appliquent aux deux parties — le chef d'industrie s'engage particulièrement à enseigner à l'apprenti ou à faire enseigner à sa place, par une personne capable, la pratique de l'industrie qu'il doit apprendre et que l'apprenti est tenu de s'appliquer avec zèle à acquérir la connaissance du métier;

6° Les conditions de l'engagement concernant le prix de l'apprentissage ou éventuellement le salaire, la nouriture, l'habillement, le logement, la durée de l'apprentissage et les taxes établies par la corporation pour le commencement et la fin de l'apprentissage.

Les stipulations essentielles du contrat doivent être mentionnées par l'autorité communale dans le livret du travail.

Les chefs d'industrie qui, lors de l'engagement des apprentis, ne se conforment pas à ces prescriptions se rendront coupables d'infraction au Code industriel.

§ 99 *a. Temps d'essai.* — Le contrat d'apprentissage peut être rompu par chacune des deux parties dans les quatre premières semaines de l'apprentissage, si un temps d'essai plus long n'a pas été convenu lors de l'admission de l'apprenti.

Le temps d'essai ne doit pas dépasser trois mois et est compris dans le temps d'apprentissage.

§ 99 *b. Devoirs des apprentis.* — L'apprenti doit au maître obéissance, fidélité, discrétion, zèle et bonne conduite, et il doit s'appliquer à l'industrie d'après les instructions du maître.

L'apprenti mineur est soumis à l'autorité paternelle du maître et il a droit à sa protection et à sa sollicitude.

Les apprentis sont, pour autant qu'ils n'ont pas encore achevé avec succès leur instruction professionnelle dans une école de perfectionnement ou dans une autre institution d'égale valeur au moins, tenus de fréquenter régulièrement les écoles industrielles générales (éventuellement les cours préparatoires), ainsi que les écoles professionnelles, de la manière prescrite par le programme de l'apprentissage.

Quand des apprentis négligeront, par leur propre faute, les cours à diverses reprises, l'autorité industrielle pourra, en s'appuyant sur les rapports faits par la Commission de surveillance de l'école, prolonger la durée réglementaire ou conventionnelle de l'apprentissage.

La prolongation de l'apprentissage pourra aussi être prononcée par l'autorité industrielle sur le rapport de la corporation quand l'apprenti ne satisfait pas à l'examen d'apprentissage prescrit par le règlement de la corporation intéressée.

La durée totale de la prolongation de l'apprentissage, imposée en vertu des dispositions précédentes, ne pourra, toutefois, dans les deux cas réunis, dépasser un an.

§ 100. *Devoirs du maître.* — Le maître doit s'occuper de l'enseignement industriel de l'apprenti et ne peut le priver du temps et des occasions nécessaires à cet effet en l'employant à d'autres services. Le maître ou celui qui le remplace sont tenus de veiller à la moralité et à la conduite de l'apprenti tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'atelier; ils doivent le contraindre à l'application au travail, à l'observation des bonnes mœurs et à l'accomplissement de ses devoirs religieux; ils doivent s'abstenir de tous mauvais traitements à son égard, le protéger contre les mauvais traitements des ouvriers ou des gens de la maison et prendre soin qu'on n'impose à l'apprenti certains travaux, tels que le transport de fardeaux, etc., dont la nature et la durée ne sont pas en rapport avec ses forces physiques.

Le maître, ou celui qui le remplace, sont obligés de

fournir aux apprentis qui n'ont pas encore achevé avec succès les cours de l'école industrielle ou d'une institution d'égale valeur au moins, le temps nécessaire pour fréquenter les établissements indiqués au paragraphe 99 *b*, alinéa 3, de les obliger à en suivre les cours et de veiller à ce qu'ils s'y rendent régulièrement.

En cas de maladie ou de fuite d'un apprenti mineur ou d'autres circonstances importantes, le maître doit en informer immédiatement les parents, tuteur ou proches de l'apprenti ainsi que la corporation.

Si le maître cause, par sa faute, un retard de plus de quatorze jours dans l'engagement ou dans la libération de l'apprenti, il se rend coupable d'une infraction au Code industriel.

§ 101. *Rupture prématurée du contrat d'apprentissage.* — Le contrat d'apprentissage peut être rompu avant l'expiration du temps fixé dans les cas suivants :

1° Par le patron :

a) S'il est certain que l'apprenti est incapable d'apprendre le métier ;

b) Si l'apprenti se rend coupable d'une des actions prévues par rapport aux ouvriers par l'article 82, lettres *d*, *e*, *f*, *g* (1).

c) Si l'apprenti est atteint d'une maladie répugnante ou est empêché de travailler pendant plus de trois mois par suite de maladie ;

d) Si l'apprenti est détenu pendant plus d'un mois.

2° Par l'apprenti ou ses représentants légaux :

a) Si l'apprenti ne peut pas être maintenu en apprentissage sans dommage pour sa santé ;

b) Si le patron néglige grossièrement les devoirs qui lui incombent, s'il cherche à exciter l'apprenti à des actes immoraux ou contraires aux lois, s'il abuse du droit de la puissance paternelle ou néglige de protéger l'apprenti contre les mauvais traitements de ses camarades d'atelier ou des personnes de la maison ;

c) Si le patron est détenu pendant plus d'un mois, ou, en cas de détention moins longue, si rien n'est prévu pour l'entretien de l'apprenti ;

d) Si l'exercice du métier est temporairement interdit au patron par suite de décision pénale ;

e) Si le patron transporte son industrie dans une autre commune ; cependant la rupture du contrat d'apprentissage doit avoir lieu dans les deux mois au plus tard du déplacement.

§ 102. *Dénonciation à temps.* — Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti après une dénonciation à quatorze jours, s'il est établi par une déclaration émanant de l'apprenti ou de son représentant légal qu'il change de vocation ou passe à un métier essentiellement différent ou si ses parents ont besoin de lui, par suite de changement survenu dans leurs conditions d'existence, pour les soigner, conduire leur maison ou exercer leur métier.

Le motif de la dénonciation de l'engagement doit être indiqué explicitement dans le livret de l'apprenti.

Dans le délai d'une année après la rupture de l'engagement, l'apprenti ne peut être employé dans le même métier ou dans une fabrique analogue sans le consentement du précédent patron.

Si le patron refuse son consentement, l'apprenti ou son représentant légal a le droit de porter la décision

---

(1) § 82. *Cessation du travail.* — Avant l'expiration du temps fixé expressément ou tacitement pour la durée de l'engagement, un ouvrier peut être congédié immédiatement, sans dénonciation de l'engagement, dans les cas suivants :

. . . .

d) S'il commet un vol, une infidélité ou tout autre acte délictueux qui le rend indigne de la confiance de l'industriel ;

e) S'il trahit un secret professionnel, ou s'il exerce, sans le consentement de l'industriel, une occupation accessoire qui le détourne de son travail ;

f) S'il a abandonné son travail sans autorisation, s'il néglige avec persistance ses devoirs, s'il excite les autres ouvriers ou commensaux de la maison à la désobéissance, à la révolte contre l'industriel, à une conduite irrégulière, à des actes immoraux ou contraires aux lois ;

g) S'il se rend coupable de grossiers outrages, de voies de fait ou de graves menaces contre l'industriel ou les membres de la maison, ou contre les autres ouvriers, ou si, malgré les avertissements préalables, il manie imprudemment du feu ou des lumières.

1877

devant l'autorité chargée par la loi de juger les difficultés à raison du travail, de l'apprentissage ou du salaire, laquelle peut, dans les cas intéressants, donner le consentement refusé.

§ 102 *a.* — En dehors des cas spécifiés par le paragraphe 102, la dénonciation à quatorze jours du contrat peut aussi être faite par l'apprenti ou son représentant légal s'il est établi d'une façon non équivoque devant l'autorité visée par le paragraphe 102 que le patron a traité d'une façon continue l'apprenti avec dureté ou injustice sans que ce traitement soit un de ces mauvais traitements prévus par le paragraphe 101, 2°, lettre *b*, qui autorisent la rupture immédiate du contrat.

Les dispositions du paragraphe 102, alinéas 2, 3 et 4, de la loi ne s'appliquent pas dans ce cas.

§ 103. *Rupture du contrat d'apprentissage.* — Le contrat s'éteint non seulement par la cessation du métier ou la mort de l'apprenti, mais aussi par la mort du patron, par la retraite du patron, enfin par l'incapacité de l'une ou l'autre partie de remplir les engagements convenus.

§ 103 *a.* — Si l'apprenti fait partie d'une corporation, il appartient à la corporation, lorsque le contrat d'apprentissage prend fin sans la faute de l'apprenti avant l'expiration du temps d'apprentissage, de veiller à ce que l'apprenti soit attaché le plus tôt possible à un autre patron faisant partie de la corporation.

La corporation est en outre tenue, dans les cas des paragraphes 101, 102, 102 *a* et 103, si la déclaration du représentant légal de l'apprenti mineur n'est pas intervenue à temps, de faire la déclaration.

§ 104. *Certificat d'apprentissage.* — En cas de rupture du contrat d'apprentissage, le patron doit délivrer à l'apprenti un certificat constatant le temps écoulé de l'apprentissage, sa conduite pendant ce temps, l'habileté acquise dans le métier.

En cas de cessation de l'apprentissage par suite de son achèvement régulier, si le patron appartient à une corporation, le bureau de cette corporation doit, en s'appuyant sur le ou les certificats d'apprentissage et les constatations faites par la corporation, délivrer un brevet d'apprentissage.

Dans les deux cas, les constatations essentielles des certificats doivent être mentionnées dans le livret et certifiées sans frais et sans droit de timbre par l'autorité de police locale.

§ 137. *Suppression du droit de tenir des apprentis ou des jeunes ouvriers.* — Le droit de tenir des apprentis ou des jeunes ouvriers peut être retiré, soit pour un certain temps, soit d'une manière définitive, aux chefs d'industrie qui se sont rendus coupables d'infractions graves aux devoirs qu'ils ont vis-à-vis des apprentis ou des jeunes ouvriers qui leur sont confiés, ou à charge desquels il existe des faits de nature à les rendre indignes, au point de vue de la moralité, de tenir des apprentis ou des jeunes ouvriers, le tout sans préjudice à l'application des peines comminées par le Code industriel ou par le Code pénal.

Spécialement, le droit de tenir des apprentis sera retiré aux maîtres qui n'observent pas, malgré des avertissements réitérés, le devoir qui leur est imposé par le paragraphe 100, alinéa 3, en ce qui concerne l'enseignement professionnel à donner à leurs apprentis, la première fois pour un certain temps, et, en cas de récidive, d'une manière permanente.

La suppression du droit de tenir des apprentis a lieu après que la corporation à laquelle appartient le maître a été entendue.

CANADA.

LOI RELATIVE AUX APPRENTIS (1).

Sous ce titre, la *Gazette du travail publiée par le Département du Travail par ordre du Parlement* a donné l'article suivant :

LOI

relative aux apprentis.

Les lois contenant des dispositions relatives aux apprentis ont été, au Canada, ainsi que dans les anciens pays, parmi les premières groupées sous le titre de «Législation relative au travail». Longtemps avant la confédération, — avant même le commencement du XIXe siècle — les relations entre les patrons et les apprentis avaient fait le sujet de lois dans les possessions britanniques maintenant comprises dans le Dominion; et cette législation primitive a servi à maintenir cette vieille phraséologie de ces vieilles lois, qui survit toujours. La création et le développement des manufactures, supplantant ainsi qu'il l'a fait le système d'industrie privée, ont donné relativement moins d'importance aux anciennes lois, comparativement aux nouvelles. Elles continuent cependant à tenir une place importante dans les consolidations et les revisions des vieilles lois demeurant en vigueur, et elles doivent être regardées comme une division importante au sujet de la législation générale relative au travail.

L'on doit remarquer également que, dans les métiers qui, pour une raison ou pour une autre, ne sont pas entrés exclusivement dans le système de manufacture, l'apprentissage continue à être considéré comme une étape reconnue dans l'éducation de ceux qui veulent devenir de bons ouvriers. L'apprentissage est également devenu commun dans certaines branches d'industrie, dans les manufactures et ateliers. Le sujet est cependant d'une importance actuelle parce qu'il reçoit l'attention de beaucoup d'organisations ouvrières, qui insistent sur son importance pour les métiers qu'elles représentent, soit au point de vue des patrons, soit au point de vue ouvrier. Ceci est particulièrement vrai en ce qui touche les branches des métiers en bâtiment, les métiers des métaux, des mécaniciens, et des constructeurs de navires, et les métiers de l'imprimerie.

Presque toutes les organisations ouvrières ont des règlements gouvernant l'apprentissage. Le présent article, cependant, ne traite que des mesures qui ont été prises par les législateurs.

Les lois canadiennes (2).

Des lois spéciales relatives à l'apprentissage ont été passées dans toutes les provinces, à l'exception de Québec. Mais, quoique les statuts revisés de cette province ne contiennent pas de lois se rapportant directement aux apprentis, et qu'il ne soit pas fait mention du sujet dans les lois passées subséquemment, les différents articles de consolidation mentionnent les apprentis avec les domestiques et les journaliers engagés par contrat, en parlant de certains règlements entre maîtres et serviteurs. La consolidation de Québec, en outre, ne s'applique pas aux villes de Québec et de Montréal,

(1) *Gazette du travail :* vol. 2 : n° 8 (février 1902), p. 493 à 496, et n° 9 (mars 1902), p. 547 à 551.

(2) L'on trouvera la loi sous ce titre, pour la province d'Ontario, dans les statuts revisés de 1877, c. 135; R. S. O. 1887, p. 1304; et R. S. O. 1897, c. 161, p. 162; pour le Nouveau-Brunswick, dans les statuts consolidés de 1877, et les statuts de 1889, c. 24; pour la Colombie anglaise, dans les statuts revisés de 1897, c. 8; pour le Manitoba, dans les statuts consolidés de 1880, c. 40, statuts revisés de 1891, c. 72; pour la Nouvelle-Écosse, dans les statuts revisés, c. 117, p. 156, et pour l'île du Prince-Édouard, 1773, 1852, vol. 1, c. 14, p. 468.

quoiqu'elle s'applique aux autres parties de la province. Il existe une disposition qui dit que les villes et les villages incorporés peuvent faire des règlements relatifs aux relations entre maître et serviteur, et c'est en vertu de cette disposition que les règlements qui existent dans la province de Québec au sujet des apprentis sont venus en force.

Les ordonnances consolidées des Territoires du Nord-Ouest, de l'année 1898, ne font mention d'aucune loi spéciale relative aux apprentis; mais un article de la consolidation contient le terme apprentis, ainsi que cela arrive dans Québec, parmi les termes de commis, journaliers, etc., en indiquant les dispositions qui devront régler toute inconduite de la part des classes mentionnées, envers ceux qui les emploient.

I. — COMMENT LES APPRENTIS PEUVENT ÊTRE ENGAGÉS.

Les lois des différentes provinces contiennent des différents règlements relatifs à l'engagement des mineurs, comme apprentis. Dans quelques cas, le pouvoir est donné aux parents, ou à l'un d'eux, et dans d'autres, aux tuteurs, aux sociétés de charité, aux surintendants des pauvres, aux maires ou aux juges. Il existe aussi des conditions sous lesquelles ce pouvoir peut être exercé par le mineur lui-même.

Pouvoirs des parents pour engager.

La teneur des statuts d'Ontario, de la Colombie anglaise et du Manitoba, dans la question des droits des parents d'engager leurs enfants comme apprentis, est presque identique dans les trois provinces. Il n'est rien dit relativement aux droits d'engager un mineur, si c'est un garçon au-dessous de 14 ans, ou une fille au-dessous de 12 ans; mais il est donné pouvoir aux parents d'engager leurs enfants comme apprentis, s'ils sont au-dessus de cet âge, pourvu que ces derniers y consentent. Dans Ontario et dans le Manitoba, la loi indique spécialement les personnes avec lesquelles un mineur (garçon), peut être engagé comme apprenti, savoir : « avec tout maître ouvrier, cultivateur ou autre personne ayant un métier ou profession respectable et honnête ». Quoiqu'elles ne soient pas spécialement désignées, ces classes sont évidemment comprises dans la loi de la Colombie anglaise. La durée de l'engagement ne doit cependant pas excéder la minorité de l'apprenti, et dans le cas d'une fille au-dessus de 12 ans, alors que le consentement du mineur est nécessaire, la durée ne peut dépasser l'âge de 18 ans. Dans le Manitoba, il est dit, en outre, que si le mineur se marie avant cet âge, l'engagement cesse de droit.

Les termes de la loi semblent inclure l'engagement pour le service domestique aussi bien que celui contracté dans le but d'apprendre un métier ou une profession. Dans Ontario, cette intention est explicitement indiquée.

Les lois de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick sont les mêmes relativement aux pouvoirs des parents pour engager, si le mineur y consent par écrit et sous sa signature; il n'est pas fait de distinction entre les garçons et les filles, relativement à la durée de l'engagement; mais dans toutes les lois, la durée est limitée à 21 ans pour les garçons et à 18 ans pour les filles, avec la condition additionnelle d'une durée plus courte dans le cas de mariage des filles. Dans ces provinces, cependant, l'on donne aussi le pouvoir au père d'engager ses enfants au-dessous de l'âge de 14 ans, comme apprentis, ou comme domestiques, jusqu'à ce qu'ils aient atteint cet âge. Si, cependant, le père est mort, aliéné, ou incompétent de toute autre manière, ou si les enfants sont illégitimes, la mère peut les engager. Dans *Ontario*, dans la *Colombie anglaise* et dans le *Manitoba*, le pouvoir de la mère d'engager est restreint au cas où le père abandonne l'enfant et le laisse à la mère; mais cet engagement doit recevoir l'approbation de deux juges de paix. La durée de l'engagement est de la même longueur pour les garçons et pour les filles, s'ils sont engagés par le père; mais le consentement du mineur est toujours requis s'il a atteint l'âge de 14 ans. Dans l'île du Prince-Édouard, un enfant de tout âge peut être engagé par ses parents, jusqu'à l'âge de 21 ans, et il n'est rien dit du consentement.

Pouvoirs des tuteurs pour engager.

Dans *Ontario*, dans la *Colombie anglaise*, dans le *Manitoba* et dans l'*Île du Prince-Édouard*, la loi donne à un tuteur les mêmes pouvoirs qu'aux parents, relativement à l'engagement. C'est également vrai pour la *Nouvelle-Écosse* et le *Nouveau-Brunswick*, mais la loi de la première de ces provinces, traitant des pouvoirs des tuteurs pour engager, limite ces pouvoirs à leur application lorsque le père et la mère sont morts, qu'ils sont aliénés, absents, ou incompétents de toute autre manière. Dans la dernière province, la mort ou l'incompétence

du père sont les seuls événements mentionnés, dans lesquels le tuteur peut exercer ses pouvoirs.

Pouvoirs des maires, des juges et des surintendants des pauvres.

Il est pourvu, dans différentes provinces, à l'engagement des mineurs, par des autorités civiques ou judiciaires, spécialement désignées, lorsque les mineurs sont orphelins, ou ont été abandonnés par leurs parents ou leurs tuteurs, ou que leurs parents ou leurs tuteurs ont été condamnés, pour un certain temps, à la prison commune ou à la maison de correction; ou lorsque les mineurs eux-mêmes sont à la charité publique; mais, dans ces cas, le même règlement relatif au consentement du mineur au-dessus d'un certain âge s'applique toujours. Dans la *Nouvelle-Écosse* et dans le *Nouveau-Brunswick*, au lieu que ce soit le juge de la cour locale, ou le maire ou le magistrat de la municipalité, qui soit désigné comme ayant l'autorité d'engager les orphelins et les enfants pauvres, comme cela a lieu dans les autres provinces, ce sont les surintendants des pauvres qui sont les personnes désignées officiellement comme ayant ce pouvoir. Dans la Nouvelle-Écosse, ce pouvoir est réservé aux surintendants lorsque l'enfant est celui d'une personne qui est dans le besoin et qui a une propriété, et aussi lorsque les enfants eux-mêmes sont dans le besoin et ont une propriété. Dans le Nouveau-Brunswick, la loi indique comme se trouvant sous le pouvoir d'engager du surintendant, les enfants de pauvres qui sont devenus à charge à la paroisse, et les enfants dont les parents sont morts, qui sont devenus eux-mêmes à charge à la paroisse, qu'ils aient moins ou plus de 14 ans. Dans l'Île du Prince-Édouard, les juges peuvent engager jusqu'à l'âge de 21 ans, ou pour quelques années de moins, les enfants orphelins pauvres, entre l'âge de 2 et de 12 ans, s'ils sont devenus à charge à la communauté.

Pouvoirs des institutions de charité pour engager.

Des pouvoirs semblables à ceux donnés aux autorités civiques et judiciaires, dans le cas d'orphelins ou d'enfants abandonnés, sont donnés dans Ontario, dans la Colombie anglaise et dans le Manitoba, à certaines sociétés de charité, qui ont entrepris de prendre charge de mineurs; mais, quoiqu'elles aient le droit d'exercer ces pouvoirs, ces sociétés ou institutions de charité doivent avoir reçu l'autorisation du lieutenant-gouverneur de la province dans laquelle elles sont situées. Dans le Nouveau-Brunswick, le même pouvoir est donné aux institutions de charité et aux refuges relativement aux enfants qui leur sont confiés; mais la loi est limitée, dans son application, aux enfants amenés d'autres endroits dans cette province.

Pouvoirs des mineurs de s'engager eux-mêmes.

Ainsi que cela est généralement connu, la loi relative aux contrats avec les mineurs est que les mineurs ne peuvent pas s'engager eux-mêmes, et, comme conséquence, les contrats faits avec eux sont nuls. Il existe cependant une exception importante à ce règlement, dans le cas des contrats qui se rapportent au travail et au service, et les dispositons de la loi à ce sujet ne sauraient être trop soigneusement étudiées, d'autant plus que le nombre de personnes qu'elles affectent est très grand. Les lois d'Ontario, de la Colombie anglaise et du Manitoba disent que si les enfants sont au-dessus de 16 ans, qu'ils n'aient pas de parents ou de tuteurs, ou s'ils ne résident pas avec leurs parents ou leurs tuteurs, ils peuvent contracter un engagement pour faire quelque service ou travail, et seront liés par cet engagement, et en bénéficieront comme s'ils étaient majeurs, et ce, que l'engagement ait eu lieu verbalement ou par écrit. Dans l'Île du Prince-Édouard, la loi est la même relativement à l'âge et à la durée de l'engagement; mais, pour être légal, il doit avoir lieu par écrit. Dans la *Nouvelle-Écosse*, les mineurs peuvent s'engager eux-mêmes, s'ils n'ont pas de parents compétents pour agir et pas de tuteurs; mais ils doivent avant tout obtenir l'approbation de deux juges de paix. La loi du *Nouveau-Brunswick* est semblable à celle de la Nouvelle-Écosse, pour les enfants au-dessus de 14 ans; excepté qu'elles contiennent les mots «juges de comté», au lieu des mots «juges de paix», en désignant les personnes dont on doit d'abord obtenir l'approbation. Si les mineurs ont plus de 14 ans, ils peuvent être engagés de la même manière, mais leur consentement doit être exprimé dans le brevet qu'ils doivent signer; la durée de l'engagement étant, pour les filles, jusqu'à l'âge de 18 ans, ou à l'époque de leur mariage avant ce temps, et pour les garçons, jusqu'à l'âge de 21 ans.

Mode d'engagement des apprentis.

La méthode ordinaire d'engagement d'apprentissage, est le brevet d'apprentissage que, dans quelques cas, ainsi qu'on l'a mentionné, l'apprenti doit signer. La loi indique, dans les différentes provinces, les divers modes relatifs à la manière en laquelle les brevets doivent être

signés; mais l'on doit avoir soin de ne pas oublier ce que l'on a déjà fait remarquer pour les provinces d'Ontario, de la Colombie anglaise et du Manitoba, relativement aux droits des mineurs de s'engager eux-mêmes, qu'un mineur peut, dans certaines circonstances, s'il a plus de 16 ans, contracter un engagement, soit verbal ou par écrit, qui le liera de la même manière que s'il avait été engagé par brevet ou qu'il eût été majeur. Quelques provinces ont des dispositions spéciales relatives à la validité des brevets; ainsi, par exemple, dans le Nouveau-Brunswick, où il est pourvu à ce que, avant qu'un brevet soit conclu finalement, les parties doivent se présenter devant un juge, qui examine si l'apprenti a quelques objections justes, et qui donne son certificat en conséquence; aucun brevet n'est valide sans ce certificat.

II. — DEVOIRS DES MAÎTRES À L'ÉGARD DES APPRENTIS.

Dans l'ancien temps, alors que les relations entre les maîtres et les apprentis étaient plus intimes qu'elles ne le sont actuellement, l'attention portée aux besoins de l'apprenti, soit moraux, intellectuels ou économiques, était d'une importance majeure, et, en conséquence, l'on trouve, dans les anciennes lois, les dispositions qui, aujourd'hui, semblent inutiles, et qui, au point de vue des conditions actuelles, semblent quelque peu surannées. La loi du *Nouveau-Brunswick*, par exemple, exige que des conditions soient insérées dans les brevets, pour enseigner aux enfants la lecture, l'écriture et l'arithmétique jusqu'à la règle de trois, et pour le bénéfice et les allocations au mineur dans le cas de maladie, soins de médecin, pension, etc. Dans l'Île du Prince-Édouard, l'on exige la lecture, l'écriture et les quatre premières règles de l'arithmétique. Ce sont sans doute des cas individuels, et dans quelques endroits, les maîtres sont disposés à contracter un engagement semblable; mais dans la plupart des métiers, maintenant que la division du travail joue une part si importante dans chaque industrie et chaque profession, et que l'industrie est organisée sur la base du capital plutôt que sur celle de la famille, les patrons hésiteraient à s'engager eux-mêmes à apprendre un métier ou une profession à un mineur, sous des conditions tellement personnelles et tellement variées. Bref, l'apprentissage, tel qu'on l'entend aujourd'hui, ne présente pas à l'esprit l'idée de relation entre les parties, relativement aux exigences générales de la vie; mais simplement une relation commençant et se terminant avec les devoirs se rapportant immédiatement à l'apprentissage d'un métier particulier. En conséquence, dans *Ontario*, dans la *Colombie-Anglaise*, et dans le *Manitoba*, quoique les lois demandent que chaque maître doive fournir à son apprenti, durant la durée de son apprentissage, la nourriture, le logement et l'habillement convenables, elles disent spécialement qu'un équivalent pour cela peut être mentionné dans le brevet, et elles limitent les devoirs du maître envers son apprenti, en tant du moins que la lettre du statut est concernée, à l'enseignement et à l'instruction de l'apprenti dans son métier ou sa profession, ou à voir que l'enseignement et l'instruction nécessaire dans ce métier et cette profession lui soient donnés. Ce changement dans la rédaction des lois indique le changement qui s'est opéré dans l'industrie, pour la plus grande partie, durant le siècle qui vient de s'écouler. De relations personnelles, amenant l'étude de la règle de trois, de l'instruction religieuse et autre, l'on en est venu, avec des conditions que le changement dans le mode de production a nécessitées, à un ordre de relations qui ne nécessite plus le contact personnel immédiat entre les parties.

Dans la *Nouvelle-Écosse*, il n'est fait mention des devoirs particuliers du maître que dans la partie de la loi qui se rapporte à l'engagement d'enfants par les surintendants des pauvres. A ce sujet, la loi dit que le maître sera obligé par le brevet d'apprentissage, à pourvoir à l'instruction de son apprenti ou de son domestique, pour la lecture, l'écriture et l'arithmétique et pour toutes autres instructions, et tous bénéfices ou allocations que le surintendant des pauvres trouvera raisonnables, soit pendant la durée de l'apprentissage, soit à sa fin.

Réparation pour négligence d'accomplir les devoirs.

Quels que puissent être les devoirs que le maître s'engage, en vertu d'un brevet ou autrement, à accomplir envers l'apprenti, il y a dans les différentes lois beaucoup de dispositions pour en assurer l'accomplissement fidèle. Dans toutes les provinces, il est pourvu à ce que l'apprenti puisse avoir recours aux cours, afin d'obtenir justice au sujet de l'engagement qu'il a contracté. Le refus de nourriture, les mauvais traitements, la cruauté, le non accomplissement des conditions de l'engagement, la négligence à remplir ses devoirs, sont généralement les raisons pour lesquels un maître peut être

traduit devant un juge, sur une plainte portée par son apprenti. Une amende ou l'emprisonnement, l'ordre d'accomplir les conditions de l'engagement, ou l'annulation du contrat, sont de la nature de la réparation que la cour peut ordonner dans certaines circonstances.

L'annulation du contrat, peut dans *Ontario*, la *Colombie-Anglaise*, le *Manitoba* et l'*Île du Prince-Édouard*, être ordonnée sur preuve d'inconduite ou de négligence à remplir les devoirs, et l'on peut demander à la personne qui est en possession du brevet de le remettre, et si, après un temps raisonnable, elle ne se conforme pas à l'ordre de la Cour, elle peut être emprisonnée pendant une période n'excédant pas six mois, à moins que le brevet ne soit remis avant. Ce droit d'annulation existe ainsi lorsque l'enfant a été mis en apprentissage par une autre personne que ses parents, et si la Cour est convaincue que l'engagement a été fait d'une manière injuste et inconvenable.

Dans la *Colombie-Anglaise* et dans le *Manitoba*, les juges de paix et les magistrats de police peuvent entendre et juger les plaintes faites par les apprentis contre leurs maîtres pour refus de nourriture, mauvais traitement et cruauté, et peuvent imposer une amende n'excédant pas $ 20, et à défaut de payement de cette amende, ou dans l'impossibilité de la recouvrer, avec les dépens, l'emprisonnement dans la prison commune pour une période n'excédant pas un mois, à moins que l'amende ne soit payée avant. La même amende a été fixée dans la province de Québec, lorsqu'un maître est coupable envers son apprenti de mauvais traitements, de ne pas lui donner de bonne nourriture en quantité suffisante, ou de cruauté de quelque sorte, nonobstant tous règlements contraires, et, à défaut de payement, l'emprisonnement pour une période n'excédant pas 30 jours.

Dans la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick, l'on réserve également aux parents, aux tuteurs ou aux autres personnes qui ont engagé des mineurs, le droit de s'enquérir de leur condition et du traitement qu'ils reçoivent et de les protéger contre la violation des conditions du contrat, de la part de leurs maîtres. Le défaut de comparaître devant un juge, après avoir été assigné, donne à ce dernier le droit de délier le mineur de son apprentissage ou de son service, et de condamner le maître aux dépens, et le mineur peut être engagé à nouveau. Il est pourvu à ce que les parties puissent aller en appel dans tous les cas où ils ont raison de croire qu'ils ont été lésés par suite de la décision de la Cour.

Transfert des apprentis.

Il est pourvu dans quelques provinces à protéger les apprentis dans le cas de décès de leur maître ou dans le cas où le maître ou l'apprenti désirerait le transfert de ce dernier à un autre. Les lois d'*Ontario*, de la *Colombie-Anglaise* et du *Manitoba* disent que si un maître meurt, l'apprenti, si c'est un garçon, sera, conformément à la loi, transféré à la personne qui continue les affaires du décédé (s'il y en a une) et cette personne conservera l'apprenti aux mêmes conditions que le décédé, s'il avait vécu. Le maître peut transférer son apprenti, avec le consentement de ce dernier, à une personne qui est compétente pour le recevoir, et qui s'occupe du même genre d'affaires.

Dans le *Nouveau-Brunswick*, il est pourvu à ce qu'aucun brevet ne liera un mineur après le décès du maître, qu'aucun brevet ne sera transportable, et qu'un mineur ne pourra pas être envoyé en dehors de la province, sans son consentement obtenu en présence d'un juge de paix qui le certifie.

Gages dûs aux apprentis.

Parmi les dispositions faites dans le but de protéger les droits des apprentis, il en est quelques-unes relatives aux gages. Dans toutes les provinces ayant des lois spéciales d'apprentissage, il est pourvu à ce que les gages réservés par brevet ou autrement pour les services du mineur, soient, « s'ils ne sont pas payables à ses parents, payables soit au mineur ou à quelque personne pour le bénéfice du mineur »; ceci est la lettre des statuts d'*Ontario*, de la *Colombie-Anglaise* et du *Manitoba* : « Sera payé pour l'usage exclusif de l'enfant qui est engagé » sont les termes employés dans les lois de la *Nouvelle-Écosse* et du *Nouveau-Brunswick*.

Dans *Ontario*, la *Colombie-Anglaise* et le *Manitoba*, il est statué que le juge de la Cour de comté ou le magistrat de police peut changer le mode de payement des gages, s'il y a plainte portée par l'apprenti, par une personne en son nom, ou par le patron, il peut être ordonné que le payement ait lieu à l'apprenti, ou en son nom, à quelque personne désignée dans le brevet.

III. — DEVOIRS DES APPRENTIS ENVERS LES MAÎTRES.

L'on ne fait pas moins attention dans les lois aux de-

voirs des apprentis envers leurs maîtres, qu'aux devoirs des maîtres envers les apprentis. L'ordre suivi en indiquant d'abord quels sont ces devoirs, et, en second lieu, les moyens judiciaires et autres pour en assurer l'exécution, est le même dans les deux cas.

Dans *Ontario*, la *Colombie-Anglaise* et le *Manitoba*, la loi dit explicitement que tout apprenti devra servir fidèlement son maître et obéir à ses ordres raisonnables, et qu'il ne s'absentera pas du service de son maître, jour ou nuit, sans le consentement de ce dernier. Quoiqu'une mention spéciale de ce devoir ne soit pas faite dans les statuts des autres provinces, il est assuré, car la loi a des dispositions spéciales pour obliger les apprentis à remplir les devoirs auxquels ils sont astreints et pour les punir de leurs fautes.

Réparation pour négligence d'accomplir les devoirs.

Dans *Ontario*, la *Colombie-Anglaise* et le *Manitoba*, par exemple, si un apprenti s'absente du service ou de l'emploi de son maître avant la fin de son apprentissage, il peut, en aucun temps après, s'il est trouvé dans la province, être forcé à servir son maître pendant un espace de temps aussi long que son absence a duré, à moins qu'il ne puisse dédommager son maître de la perte que son absence lui a causée, et qu'il ne le fasse. S'il refuse de satisfaire à cette réparation, ou d'obéir aux ordres légitimes de son maître, ou s'il refuse ou néglige de remplir ses devoirs, le maître a le même moyen de demander réparation que dans le cas de l'apprenti, s'il a raison de se croire lésé. La même chose existe dans la *Nouvelle-Écosse* et le *Nouveau-Brunswick* et les *Territoires du Nord-Ouest*. Dans *Ontario*, la *Colombie-Anglaise* et le *Manitoba*, le maître peut citer un apprenti devant un magistrat ou un juge, qui peut déterminer quelle sorte de satisfaction l'apprenti doit rendre, et s'il ne se conforme pas à sa décision immédiatement, oú si la satisfaction est de nature à ne pouvoir être rendue immédiatement, et qu'il ne puisse donner caution suffisante, le juge peut le condamner à la prison ou à la maison de correction pour une période n'excédant pas trois mois; mais cet emprisonnement ne relèvera pas l'apprenti de l'obligation de rendre à son patron le temps perdu.

La période pendant laquelle les poursuites peuvent être intentées contre les apprentis qui s'échappent est cependant limitée. Dans *Ontario* et dans le *Manitoba*, la loi exige que le maître poursuive dans les trois ans, après l'expiration du terme de l'apprenti, pourvu qu'il n'ait pas quitté la province dans l'intervalle, ou, s'il l'a quittée et qu'il y soit revenu, durant la même période immédiatement après son retour.

Dans la *Colombie-Anglaise*, le temps est limité à une année.

Dans la *Nouvelle-Écosse* et dans les autres provinces, il n'est rien dit dans les lois relatives aux apprentis au sujet du délai dans lequel les poursuites doivent commencer, et il y a quelque différence relativement à la nature de la peine à infliger. Dans la Nouvelle-Écosse, le coupable peut être renvoyé à son maître, ou il peut être envoyé en prison pour une période n'excédant pas 20 jours, à moins que son maître ne le libère plus tôt.

Dans le *Nouveau-Brunswick*, la durée de l'emprisonnement ne peut excéder un mois. Dans aucune de ces provinces, il ne paraît pas que l'on puisse substituer l'amende à l'emprisonnement. Dans l'*Île du Prince-Édouard*, un apprenti peut être retourné à son maître soit avant soit après l'emprisonnement, dont la durée ne peut excéder deux mois.

Il existe aussi dans les lois de la *Colombie-Anglaise* un article qui fixe l'emprisonnement dans la prison commune ou dans la maison de correction pour une période n'excédant pas un mois (cette peine ne pouvant pas être changée en amende) lorsqu'un apprenti est reconnu coupable de refuser d'obéir aux ordres de son maître, de dissiper ou d'endommager son bien, ou de mauvaise conduite.

La loi du *Manitoba* déjà mentionnée disant qu'un juge peut entendre les plaintes d'un maître contre son apprenti pour négligence dans l'accomplissement de son devoir et lui donne le pouvoir de déterminer quelle satisfaction l'apprenti doit rendre, il semblerait que dans cette province, il existe plus d'un article de la loi actuellement en vigueur, en vertu desquels des poursuites peuvent être intentées pour délits semblables.

Réparation pour inconduite, etc.

Dans les ordonnances des territoires du Nord-Ouest, il est dit qu'une amende de $30 sera imposée sur condamnation sommaire à l'apprenti refusant ou négligeant de faire son devoir ou d'obéir aux ordres légitimes de son maître, et à défaut de payement de l'amende et des dépens, l'apprenti peut être emprisonné pour une période n'excédant pas un mois. Le même article des ordonnances des territoires du Nord-Ouest comprend l'ivrognerie, la dissipation des biens et effets du maître, parmi les causes qui constituent la violation du contrat

de la part de l'apprenti. Ces actes, avec la désobéissance et la paresse, mentionnés dans les statuts du *Manitoba*, rendent l'apprenti passible, sur condamnation dans cette province, d'une amende de $ 20 et les frais, et, en cas de non payement, d'un emprisonnement n'excédant pas un mois. Dans la *Nouvelle-Écosse* et le *Nouveau-Brunswick*, la mauvaise conduite est punie au même degré que la négligence à remplir les devoirs.

La loi de *Québec* se rapportant à la punition des domestiques, comprend les apprentis avec les domestiques et les journaliers qui, pour des actes illicites ou pour refus d'entrer en service sont passibles d'une amende n'excédant pas $ 20, ou, à défaut de payement, de l'emprisonnement pour une période n'excédant pas 30 jours. Dans Québec, la mauvaise conduite continuelle, la violation répétée des devoirs établis des parties envers chacune d'elles, ou l'incapacité à remplir les devoirs, peuvent, sur plainte et preuve faite par la maîtresse ou le patron devant deux juges de paix résidant dans le district, être une raison suffisante pour annuler l'engagement.

Contre le fait de cacher ou d'attirer un apprenti.

Afin de mieux assurer au maître les services de son apprenti et de le protéger contre toutes pertes qui lui seraient causées par d'autres parties, la loi d'*Ontario*, de la *Colombie-Anglaise*, de l'*Île du Prince-Édouard*, du *Manitoba* et de *Québec* contient des dispositions spéciales contre toute personne qui, sciemment, héberge ou emploie un apprenti qui se cache. Dans la dernière de ces provinces, il est fixé une amende de $ 20 pour ce délit, ainsi que pour le fait d'engager un apprenti à quitter le service de son maître. Dans l'Île du Prince-Édouard, l'amende est fixée à une somme n'excédant pas $ 5. Dans les autres provinces, une personne qui, sciemment, héberge ou emploie un apprenti qui se cache, peut être condamnée à payer au maître la valeur complète du travail de l'apprenti; cette valeur est celle que le maître aurait reçue pour le travail et les services de l'apprenti, si ce dernier avait continué à le servir fidèlement.

Un autre article de la loi du Manitoba fixe également une même peine, à part des frais (la personne pouvant en outre être poursuivie en dommages pour pertes ou dommages soufferts par suite de l'abandon pour toute personne convaincue d'avoir sciemment hébergé ou caché un apprenti, ou d'avoir engagé des apprentis à abandonner leur service, ou de continuer à garder à son service des apprentis après avoir été avertis par écrit qu'ils avaient abandonné le service de leur ancien patron.

Dans le *Nouveau-Brunswick*, un patron de navire qui, sciemment, héberge un apprenti, est passible d'une amende de $ 40, et toute autre personne coupable du même délit est passible d'une amende de $ 20.

Annulation du brevet d'apprentissage.

Il a déjà été fait mention des conditions sous lesquelles l'annulation d'un brevet est un moyen de réparation qui peut être adopté par les Cours pour négligence à remplir ses devoirs, mauvais traitements ou autre conduite semblable de la part du maître, ou négligence à faire son devoir, inconduite, ou autre acte semblable de la part de l'apprenti; ou un moyen de rectification, selon le désir des parents, lorsqu'il semble que l'engagement n'a pas été fait avec le consentement des parents et apparemment au désavantage de l'enfant.

En outre de ces cas déjà cités, la loi d'*Ontario* et de la *Colombie-Anglaise* dit que si un apprenti devient aliéné, est condamné pour vol, ou est incarcéré dans la prison centrale (dans Ontario), ou dans la maison de réforme provinciale ou dans le pénitencier, ou s'évade, le maître peut, dans le délai d'un mois, mais pas après, annuler le brevet d'apprentissage, à partir du moment où il donne, par écrit, son intention de le faire aux autres parties au brevet, soit en leur notifiant l'avis ou une copie, ou des copies de l'avis, ou en l'insérant dans la *Gazette* de la province, ou dans un journal du comté ou de la ville (dans le Manitoba « municipalité ») où l'établissement du maître est situé.

Dans le *Nouveau-Brunswick*, il existe une disposition spéciale, réservant à chaque apprenti, à l'expiration de son terme d'apprentissage, le droit de demander son congé. Si le maître refuse, il peut demander à un juge d'envoyer un avis demandant la raison du refus. S'il n'est pas donné de raison suffisante dans les cinq jours, le juge peut donner congé à l'apprenti.

Procédures judiciaires.

Dans toutes les provinces, les lois contiennent des dispositions spéciales relativement à la juridiction des Cours, à l'application des amendes, aux frais, aux appels et aux procédures qui s'y rapportent.

DANEMARK.

LOI DU 30 MARS 1889 SUR L'APPRENTISSAGE (1).

Art. 1er. — Tout patron — et ce terme comprend, dans la présente loi, tout entrepreneur, fabricant, commerçant ou autre industriel prenant des apprentis pour les instruire dans son métier, — doit, lorsque son état fait partie des industries réglementées, si l'apprenti a moins de 18 ans, prendre soin de faire dresser un contrat écrit d'apprentissage, et de le faire revêtir par l'autorité du lieu de son domicile (à Copenhague et dans les villes, par la municipalité; à la campagne, par le commissaire de police) d'une attestation exprimant que ce contrat a été passé conformément aux prescriptions de la présente loi. Faute d'observer ces règles, le contrat est nul.

Les autorités seront pourvues, par les soins du Ministère de l'intérieur, de modèles de contrats d'apprentissage en blanc, qui seront délivrés sans frais (2).

Art. 2. — N'a pas le droit de prendre des apprentis :

1° L'industriel condamné par jugement pour un délit infamant, à moins qu'il n'ait été réhabilité;

2° Celui dont l'industrie ou les affaires ont subi trois fois des arrêts (cfr. art. 14, n° 2) ayant entraîné la rupture des contrats d'apprentissage;

3° Celui qui s'est rendu coupable, trois fois en cinq ans, d'infractions aux contrats d'apprentissage assez graves pour en entraîner la rupture.

Art. 3. — La durée de l'apprentissage est déterminée au contrat. Elle ne peut, en aucun cas, dépasser cinq ans, y compris le temps d'épreuve déterminé à l'article 5. Le contrat ne peut, en outre, obliger l'apprenti au delà de l'âge de 20 ans accomplis. Si, à ce moment, il ne veut pas poursuivre l'apprentissage pour tout le temps stipulé, le patron, de son côté, est délié de ses obligations.

Art. 4. — Le contrat devra stipuler avec précision si celui qui prend un apprenti sera tenu, pendant le temps de l'apprentissage, de le loger, nourrir, vêtir, blanchir et défrayer du nécessaire, ou s'il devra, au contraire, lui payer pour son travail une rémunération en argent, et, en ce cas, le mode de cette rémunération. Le contrat devra également déterminer si le patron sera tenu de payer l'enseignement dans une école commerciale ou technique, mentionné à l'article 10, et de prendre à sa charge les frais de l'examen de compagnonnage, s'il y a lieu.

Art. 5. — Les trois premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'épreuves réciproques, pendant lequel, tant le patron que l'apprenti, s'il a atteint l'âge de 18 ans au cours de cette période, ou autrement ses parents ou tuteurs, peuvent rompre le contrat sans en donner de motifs. En ce cas, aucune des parties n'est obligée d'indemniser l'autre, à moins de clause expresse du contrat.

Art. 6. — L'apprenti doit à son patron fidélité, obéissance et respect; il doit aider son patron dans son travail, autant que le permettent ses forces et ses moyens.

Art. 7. — La durée du travail journalier, pour les apprentis au-dessous de 18 ans employés par des patrons dont l'industrie est soumise à la loi du 11 avril 1901 sur le travail des enfants et adolescents dans les manufactures, est déterminée par les articles 9, 10 et 14 de cette loi (3).

Pour les apprentis de métier au-dessous de 18 ans,

(1) Voir *Annuaire de Législation étrangère*, 19e année (1890), p. 731.

(2) Voir ce modèle de contrat, p. 173.

(3) La durée du travail journalier est actuellement réglementée par la loi du 11 avril 1901. Aux termes de cette loi, l'emploi des enfants âgés de moins de 12 ans est interdit dans les établissements soumis à l'inspection.

Les enfants de 12 ans et au delà, qui n'ont pas satisfait aux obligations des lois scolaires, ne peuvent travailler que 6 heures sur 24 y compris un repos d'au moins 30 minutes, qui ne doit pas être précédé d'une période de travail de plus de 4 heures 1/2 consécutives. Les enfants ne peuvent être employés qu'entre 6 heures du matin et 8 heures du soir; ils ne doivent pas travailler

qui ne tombent pas sous l'application de la loi précitée, la durée du travail journalier ne doit pas dépasser douze heures, y compris deux heures pour le repos et le repas.

Il ne doit être, en principe, imposé aucun travail aux apprentis de métier ou de commerce, entre 9 heures du soir et 5 heures du matin. Le Ministre de l'intérieur peut autoriser des dérogations à cette règle, lorsqu'elles sont nécessaires pour l'instruction suffisante de l'apprenti.

Art. 8. — Les dimanches et jours de fête de l'église nationale, aucun apprenti ne peut être employé à un travail quelconque au service de son patron, passé 9 heures du matin. [En vertu de l'article 9 de la loi du 11 avril 1901 sur le travail dans les fabriques et établissements assimilés et sur le service public d'inspection de ces fabriques et établissements, l'apprenti qui n'est pas encore rayé des registres de l'école et qui se trouve placé chez un industriel dont l'industrie tombe sur le coup de la loi précitée, ne doit pas travailler effectivement, en règle générale, les dimanches et les jours fériés de l'église nationale.)

Art. 9. — Le patron doit veiller, pendant le temps de l'apprentissage, sur l'éducation et la moralité de l'apprenti, et, autant qu'il dépend de lui, le protéger contre toute influence immorale. Il ne doit pas employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou disproportionnés à ses forces, ni, en général, l'employer à un autre travail qu'à celui de sa profession.

Les filles apprenties ne sont pas soumises à la discipline domestique; les garçons y sont soumis jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis.

Art. 10. — Le temps d'apprentissage doit être employé de manière que l'apprenti apprenne peu à peu et aussi complètement que possible le métier dans lequel il est instruit, et cette instruction doit être poussée au point de permettre à l'apprenti, à la fin de son apprentissage, de passer l'examen de compagnon, dans les cas où cet examen est requis. Dans les métiers où cet examen comporte une épreuve théorique de dessin, calculs, etc., le patron doit donner à l'apprenti le temps nécessaire pour recevoir, dans une des écoles commerciales et techniques du lieu, l'enseignement nécessaire pour subir cette épreuve, et veiller à ce que l'apprenti profite convenablement de cet enseignement. Si l'apprenti, à la fin de son apprentissage, ne passe pas l'examen, le patron lui délivrera un certificat d'apprentissage, attestant le temps qu'il a passé en apprentissage et le degré d'habileté qu'il a atteint dans son métier. Si le patron n'a pas pris assez de soin de l'instruction de l'apprenti et si cette négligence est cause que l'apprenti ne soit pas en état, à la fin de l'apprentissage, de passer l'examen, ou d'obtenir un certificat d'apprentissage avec attestation de capacité, le patron est obligé d'indemniser l'apprenti, à dire d'arbitre (cfr. art. 18). — Si le patron a donné sciemment, dans son certificat, une attestation inexacte, il est soumis aux peines prononcées par l'article 155 du Code pénal.

Art. 11. — Lorsqu'un apprenti, qui demeure chez son patron, tombe malade, le patron est tenu de lui donner à ses frais tous les soins nécessaires pendant sa maladie et sa convalescence, jusqu'à ce que le temps d'apprentissage soit expiré, conformément au contrat, ou ait légalement pris fin pour quelque autre cause, mais non au delà de six mois; si la maladie est déclarée incurable, ou si l'apprenti a pris quelque mal grave et permanent, le patron aura le droit de dénoncer le contrat d'apprentissage de manière à lui faire prendre fin trois mois après que l'accident aura été constaté, et de se libérer à partir de la même époque de l'obligation de soigner l'apprenti pendant sa maladie et sa convalescence.

---

pendant les heures de classes, ni pendant l'heure et demie qui précède l'ouverture de ces classes. Le travail des enfants est également interdit le dimanche et les jours de fête.

Les jeunes gens de l'un et l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, qui ont satisfait aux obligations scolaires, ne peuvent travailler plus de 10 heures par jour; les heures de travail doivent être placées entre 6 heures du matin et 8 heures du soir, avec un repos d'une demi-heure au moins après chaque période de 4 heures 1/2 de travail continu. Certaines dérogations peuvent être apportées à cette règle, pour les jeunes gens âgés de 15 ans, dans l'intérêt de leur instruction technique.

S'il venait à être convenu que l'apprentissage finirait au cas où l'apprenti tomberait malade, ou si, au cours de la maladie, les parties convenaient de terminer l'apprentissage, le patron ne serait point libéré au regard de l'assistance publique à la charge de laquelle l'apprenti pourrait tomber, en ce qui concerne les obligations antérieurement contractées par lui.

Les dispositions des articles 31, 32, 35 et 36 de la loi du 10 mai 1854 (1) sur les gens de service s'appliqueront au surplus à l'apprenti domicilié chez son patron. Les dispositions de l'article 31 de cette loi, et celles qui précèdent sur le droit du patron de résilier le contrat en cas de maladie de l'apprenti, s'appliqueront aussi au cas où l'apprenti ne sera pas domicilié chez son patron.

Art. 12. — Tant qu'un contrat d'apprentissage n'est pas régulièrement résilié, nul ne peut prendre l'apprenti en apprentissage ou l'employer comme aide dans le même métier.

Art. 13. — Lorsqu'un apprenti quitte l'apprentissage sans droit, il peut y être ramené par les soins de la police, si le patron le requiert à l'autorité de police dans les quinze jours.

Toutefois, il n'y aura pas lieu de le ramener, lorsque l'apprenti, ou, s'il est mineur, ses parents ou tuteurs, demanderont la résolution du contrat en justice ou à dire d'arbitres, dans un court délai imparti par la police.

Art. 14. — Le contrat d'apprentissage prend fin :

1° Quand le patron meurt ;

2° Quand l'industrie ou les affaires du patron viennent à être arrêtées par suite de faillite ou pour autre cause ;

3° Quand le patron est condamné pour délit infamant ;

4° Quand l'apprenti a abandonné le patron, sans droit, et que le patron n'a fait, dans les quinze jours, aucune démarche pour le réclamer ou pour demander une indemnité.

Art. 15. — Le contrat peut être rompu par le patron :

1° En cas de maladie de l'apprenti, conformément aux règles de l'article 11 ;

2° Lorsque l'apprenti se rend coupable d'infractions graves aux obligations qui lui incombent à raison de l'apprentissage ;

3° Lorsque l'apprenti est condamné pour délit infamant.

Art. 16. — Le contrat peut être rompu par l'apprenti ou, pour son compte, par ses parents ou tuteurs :

1° Lorsque le patron se rend coupable de mauvais traitements envers l'apprenti ou d'autres infractions graves à ses obligations à son égard ;

2° Au cas où le patron change de domicile, savoir : lorsque l'apprenti est domicilié chez le patron, si celui-ci

(1) Les articles visés de le loi du 10 mai 1854 sur les gens de service sont ainsi conçus :

Art. 31. — Si le domestique reçoit une lésion corporelle ou contracte une maladie à la suite de mauvais traitements de la part de son maître, ou si son maître lui impose un travail trop fatigant ou un travail extraordinaire et particulièrement dangereux, le maître devra payer les frais des soins à lui donner et pourra être en outre condamné à lui donner une indemnité convenable pour la perte de profits qu'il subira après la cessation du service. Il peut, en outre, suivant les circonstances, être puni d'une amende de 5 à 100 rixdalers, ou d'emprisonnement simple jusqu'à quatre semaines, sans préjudice des peines plus graves qu'il pourrait avoir encourues d'après d'autres dispositions de loi.

Art. 32. — Si le domestique contracte une maladie par sa propre faute, il supportera lui-même les frais des soins nécessaires à sa guérison, et le maître pourra, s'il ne le congédie pas sur-le-champ, dans les cas où il en a le droit, retenir son salaire pour tout le temps où il aura été incapable de service.

Art. 35. — Un domestique malade ne peut s'opposer à son transport dans un hôpital public.

Art. 36. — Si un domestique tombe malade et s'alite, ou contracte une maladie contagieuse, il ne pourra être transporté, alors même que son temps de service serait expiré ou son service terminé de toute autre manière, avant qu'un médecin (ou, à la campagne, le pasteur, le bailli ou son remplaçant) n'ait déclaré que son transport peut avoir lieu sans danger ou pour sa santé ou pour la diffusion de la contagion. Si le maître, au mépris de cette disposition, fait porter le domestique hors de sa maison, il sera puni de la manière prescrite à l'article 31 et supportera tous les frais des soins et de la guérison du domestique.

va s'établir à plus d'un mille de la commune où il demeurait et où il exerçait son état au moment où le contrat a été passé; et, lorsque l'apprenti n'est pas domicilié chez le patron, si le changement de domicile a pour effet d'allonger d'une manière disproportionnée le chemin de l'apprenti jusqu'au lieu de son travail;

3° Lorsque le patron s'absente de son industrie plus de deux mois sans la faire diriger en son absence par un homme ayant une instruction technique;

4° Lorsque l'apprenti, par maladie ou pour autre cause, perd la faculté qu'il avait au moment du contrat d'acquérir l'instruction professionnelle dans son métier, ou lorsqu'il y a lieu de craindre, d'après l'avis des médecins, que la continuation de cette instruction ne nuise à sa vie ou à sa santé;

5° Lorsqu'une fille apprentie se marie;

6° Lorsqu'une fille apprentie est logée chez un patron marié, et que sa femme meurt ou cesse de vivre avec lui.

Art. 17. — Outre les cas prévus aux articles 15 et 16, le patron et l'apprenti, ou ses parents et tuteurs pour son compte, peuvent, chacun de leur côté, résilier le contrat après avoir payé l'indemnité fixée à cet effet (art. 18).

Art. 18. — Toutes contestations entre le patron et l'apprenti, concernant les articles 10, 15 § 2 et 16 §§ 1, 2 et 4, ainsi que l'article 17, seront décidées par arbitrage, à moins que les deux parties ne soient d'accord pour adopter une autre procédure. La sentence arbitrale sera rendue par le représentant de l'autorité locale comme président (à Copenhague, un membre de la municipalité; dans les villes, le bourgmestre, et, à la campagne, le commissaire de police) et un arbitre nommé par chaque partie. Celui qui requiert l'arbitrage doit en présenter la demande écrite ou orale au président, qui fixe un jour de comparution et donne aux parties un délai de huit jours au plus, pour convoquer leurs arbitres. La sentence définitive, d'un effet irrévocable pour les parties, est rendue séance tenante à la majorité des voix. En cas d'excuse justifiée d'un des arbitres, ou lorsque le président le juge nécessaire pour la décision équitable du litige, la séance est remise, mais elle ne peut l'être plus d'une fois ni à plus de huit jours. Si un des arbitres est absent sans excuse, l'affaire peut être décidée par le président et l'autre arbitre. La sentence arbitrale peut prononcer la résolution du contrat, et allouer des dommages-intérêts à la partie qui a souffert un préjudice.

Art. 19. — L'industriel qui enfreint les dispositions des articles 1er, 2 ou 12 sera puni de 5 à 200 kroner (7 à 280 fr.) d'amende, qui seront affectés, à Copenhague, à la caisse municipale, et hors de Copenhague, à la caisse des pauvres du lieu où l'infraction aura été commise.

Sera puni de la même peine, sans préjudice de l'application de peines plus graves, s'il y a lieu, le patron qui négligera gravement les obligations qui lui incombent en vertu des articles 7 à 10, ou qui congédiera l'apprenti sans droit, et l'apprenti qui négligera gravement les obligations qui lui incombent en vertu de l'article 6, — à moins que le patron n'ait usé, à cette occasion, de ses droits de discipline domestique, — ou qui abandonnera l'apprentissage sans droit. Si l'apprenti est mineur et si c'est par la faute de ses parents ou tuteurs qu'il a sans justification quitté l'apprentissage ou négligé d'y retourner, la peine est applicable à ces derniers.

Art. 20. — Les poursuites pour infractions aux dispositions des articles 1er, 2 et 12 seront intentées d'office et traitées comme affaires de police. Les contestations entre patrons et apprentis, naissant du contrat d'apprentissage, seront traitées comme affaires de police privées. Les dommages-intérêts qu'il peut y avoir lieu d'allouer à la partie qui souffre préjudice pourront être, du consentement des parties, abritrées par le juge.

Art. 21. — Les dispositions de cette loi, à l'exception de l'article 1er (cfr. art. 3, §§ 1er, 3 et 4, article 4 et les dispositions corrélatives des articles 20 et 22), et de l'article 18, s'appliqueront aussi aux contrats d'apprentissage concernant des apprentis de plus de dix-huit ans.

Art. 22. — Les dispositions de lois actuellement en vigueur sur les relations entre maîtres et apprentis continueront à s'appliquer aux contraventions à ce relatives, passées avant l'entrée en vigueur de la présente loi; ces dispositions sont d'ailleurs abrogées en tout ce que la présente loi ne maintient pas expressément.

ÉTATS-UNIS.

RÉSUMÉ DE LA LÉGISLATION DES ÉTATS-UNIS
SUR L'APPRENTISSAGE (1).

PERSONNES
QUI PEUVENT ÊTRE PLACÉES EN APPRENTISSAGE.

Les catégories suivantes de personnes peuvent être placées en apprentissage (sous certaines conditions et suivant certains règlements) dans les États et territoires mentionnés ci-dessous. Dans les États et territoires non cités, il n'y a pas de textes réglementant l'apprentissage.

Mineurs. — Dans : Alabama, Arkansas, Californie, Colorado, Connecticut, Delaware, Floride, Géorgie, Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Kentucky, Louisiane, Maine, Maryland, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Mississippi, Missouri, Montana, Nevada, New-Hampshire, New-Jersey, New-Mexico, New-York, North-Carolina, North-Dakota, Ohio, Oklahoma, Orégon, Pennsylvanie, Rhode-Island, South-Carolina, South-Dakota, Tennessee, Texas, Utah, Vermont, Virginie, Washington, West-Virginia et Wisconsin.

Majeurs. — Dans : Delaware, Géorgie, Louisiane et New-Hampshire.

NOTES.

Les détails relatifs au placement en apprentissage dans les différents États sont les suivants :

MINEURS.

Alabama. — Les père et mère peuvent mettre en apprentissage les enfants mineurs; un juge de comté peut placer en apprentissage les enfants de toute personne incapable de pourvoir à leur entretien.

Arkansas. — Un mineur peut être placé en apprentissage : par son père; par son tuteur, s'il est orphelin et sans ressources suffisantes pour son entretien; par sa mère, si le père est mort et si aucun tuteur n'a été désigné. En tout cas, les contrats doivent être approuvés par le juge du tribunal de comté. Un mineur peut encore être placé en apprentissage par le juge du tribunal de comté, au cas où les parents n'auraient pas les moyens d'entretenir le mineur ou négligeraient de le faire.

Californie. — Un mineur, âgé au moins de 14 ans, peut être placé en apprentissage : par son père; par sa mère ou son tuteur, quand le père est décédé, incapable, ou s'il a volontairement abandonné sa famille depuis un an sans lui laisser de ressources, ou s'il est un ivrogne invétéré ou un vagabond ; par le juge de la cour supérieure, si l'enfant est pauvre, sans domicile, à la charge du comté ou abandonné, et s'il n'a pas de moyens connus de pourvoir honnêtement à son existence; et par un exécuteur testamentaire, désigné par le père dans ses dernières volontés, pour donner à l'enfant un métier ou une profession. Les mineurs peuvent également se placer eux-mêmes, s'ils n'ont pas de parents capables ni de tuteurs. Dans tous les cas, le consentement du mineur est nécessaire; il doit être mentionné dans le contrat et certifié par sa signature.

Colorado. — Un mineur peut être placé en apprentissage : par son père; par sa mère ou son tuteur, si le père est décédé, incapable, s'il a volontairement abandonné sa famille depuis six mois, sans lui laisser de ressources suffisantes, ou s'il est un ivrogne invétéré.

(1) Extrait du *Second spécial report of the Commissioner of Labor : Labor laws of the United-States* (Deuxième édition, 1896, pages 14 et suivantes).

Dans ces cas, le consentement du mineur âgé de plus de 14 ans est nécessaire; il doit être mentionné dans le contrat et certifié par sa signature. Un mineur peut encore être placé en apprentissage par le surintendant des pauvres du comté : si le mineur ou ses parents sont à la charge du comté ou demandent l'aumône; si les parents sont pauvres; si le père est un ivrogne invétéré; si, le père étant mort, la mère est de mauvaises mœurs ou si elle laisse l'enfant grandir dans l'oisiveté. Un mineur peut se placer lui-même en apprentissage, s'il n'a ni parents capables ni tuteur.

Connecticut. — Un mineur peut être placé en apprentissage par son père ou son tuteur; dans ce cas, le consentement du mineur, âgé de plus de 14 ans, est nécessaire; il doit être mentionné sur le contrat et certifié par sa signature. La municipalité d'une ville peut, avec le consentement du juge de paix, placer en apprentissage : les enfants de toutes les personnes qui, ayant été secourues par la ville, dépensent leur temps et négligent d'employer ces enfants dans une honnête profession; les enfants pauvres qui vivent dans l'oisiveté ou sont exposés à la misère et qui n'ont personne pour prendre soin d'eux. Les administrateurs de la maison de correction de l'État peuvent, avec le consentement de l'enfant, de ses parents, ou de son tuteur, mettre en apprentissage tout enfant placé dans ces établissements jusqu'à sa majorité. Les directeurs de l'école industrielle de filles peuvent mettre en apprentissage les filles placées dans ces écoles. Les inspecteurs de tribus indiennes peuvent, avec le consentement de deux juges de paix, mettre en apprentissage les enfants de ces tribus qui sont sans travail et sans ressources. Un mineur, âgé de plus de 14 ans, avec le consentement de la municipalité, peut se placer lui-même en apprentissage, s'il n'a ni père ni tuteur dans l'État.

Delaware. — Un mineur peut être placé en apprentissage : par son père; par son tuteur, si son père ne réside pas dans l'État; par sa mère, si son père ne réside pas dans l'État et s'il n'a pas de tuteur; par deux administrateurs des pauvres, si l'enfant vit dans un hospice; par deux juges de paix agissant ensemble, si le mineur n'a pas de parents demeurant dans l'État, s'il n'a pas de ressources suffisantes pour son entretien ou si ses parents ne peuvent subvenir à son existence et lui procurer un emploi convenable. Un mineur, dès l'âge de 14 ans, peut aussi se placer lui-même, s'il n'a pas de parents ni de tuteur demeurant dans l'État et, dans ce cas, le consentement d'un juge de paix est nécessaire.

Floride. — Un mineur peut être placé en apprentissage par ses parents et son tuteur. Si le mineur a moins de 16 ans, l'autorisation du juge du tribunal de comté est nécessaire; si le mineur a plus de 16 ans, son consentement, certifié par sa signature sur l'acte, est nécessaire. Les orphelins pauvres, sans moyens d'existence suffisants, seront mis en apprentissage par le juge de comté. Quand une personne, ayant la surveillance d'un enfant âgé de moins de 16 ans est condamnée pour vagabondage, l'enfant peut être placé en apprentissage par le tribunal qui rend le jugement. Quand une personne demande à être inscrite sur la liste des pauvres d'un comté, le bureau des administrateurs du comté, en accordant l'inscription, peut, s'il le veut, exiger que les enfants de cette personne, âgés de moins de 16 ans, soient placés en apprentissage. Quand un enfant, âgé de moins de 16 ans, est abandonné par son père, et que celui-ci néglige de l'entretenir, il peut être placé en apprentissage par le juge du tribunal de comté, mais seulement avec le consentement de la mère, à moins qu'elle ne soit incapable de s'occuper de l'enfant ou qu'elle néglige de le faire.

Géorgie. — Les mineurs peuvent être placés en apprentissage par leurs parents; ils peuvent l'être également par le juge du tribunal de comté dans le cas où les parents sont morts, s'ils résident en dehors du comté, s'ils n'ont pas les ressources nécessaires pour leur entretien, s'ils sont âgés, infirmes ou indigents.

Illinois. — Seuls les mineurs âgés de moins de 16 ans peuvent être engagés comme apprentis. Ces mineurs peuvent être placés : par le père, avec le consentement de la mère, ou sans ce consentement, en cas de mort, d'ivrognerie habituelle, de prostitution, d'emprisonnement dans un établissement pénitentiaire, d'incapacité ou d'abandon volontaire de sa famille pendant six mois; par la mère, en cas de mort du père, d'ivrognerie habituelle, d'emprisonnement dans un établissement pénitentiaire, ou autre incapacité de la part du père; par le tuteur, au cas où ni le père ni la mère ne sont vivants, ou s'ils sont soumis aux incapacités susénoncées. Un mineur peut également être engagé en apprentissage par le ou les exécuteurs désignés par le père dans ses dernières volontés pour faire embrasser à l'enfant un métier ou une profession. Un mineur qui demande l'aumône d'une façon habituelle, qui est ou dont les

parents sont à la charge du comté ou de la ville, peut être placé en apprentissage par le bureau des inspecteurs des pauvres du comté et, dans certains cas, avec l'approbation du juge du tribunal de comté. Les pensionnaires de la maison de correction de l'État pour jeunes filles peuvent être placées en apprentissage par les administrateurs de cet établissement.

Indiana. — Un mineur peut être placé en apprentissage : par son père; par la mère, si le père est décédé ou incapable; par le tuteur, s'il n'y a ni père ni mère. Si le mineur a plus de 14 ans, son consentement est nécessaire et doit être certifié sur le contrat par sa signature. Les inspecteurs des pauvres, peuvent, avec le consentement du juge, exprimé sur le contrat, placer en apprentissage les enfants des pauvres entretenus par le comté, ainsi que les enfants abandonnés par leurs parents, ou que les parents n'ont pas le moyen d'entretenir. Ils peuvent également placer en apprentissage les enfants qui n'ont ni père, ni mère, ni tuteur, et qui n'ont pas de ressources suffisantes pour s'entretenir et s'instruire, ainsi que tout enfant de race blanche ayant été placé dans un asile dans un autre État et amené dans l'État d'Indiana pour être placé en apprentissage. Le Conseil de surveillance des enfants, peut, sur l'ordre du tribunal, mettre en apprentissage : les enfants que leurs parents abandonnent, négligent ou maltraitent; les enfants qui mendient dans la rue; les enfants dont les parents s'adonnent à l'ivresse, au vice, ou sont incapables de contracter; les enfants qui grandissent au milieu du vice et de l'immoralité; les enfants qui, par leurs manières de vivre et leur langage, se montrent vicieux et incorrigibles. Toute association ayant pour but de créer ou de subventionner un asile ou un établissement dans lequel on élève, on corrige et on instruit les orphelins, peut placer en apprentissage ceux de ses pensionnaires qui n'ont ni père, ni mère, ni tuteur, ou ceux qu'elle est autorisée par les parents, à placer ainsi. Les écoles manuelles créées et enregistrées conformément aux lois de l'État, peuvent placer des mineurs en apprentissage. Les surintendants des maisons de correction de l'État peuvent mettre en apprentissage les mineurs qui ont été placés dans ces établissements. Tout mineur âgé de plus de 14 ans, n'ayant ni père, ni mère, ni tuteur, peut se placer lui-même, si, toutefois, le juge de comté l'y autorise; cette autorisation doit être mentionnée sur le contrat.

Iowa. — Un mineur peut être placé en apprentissage avec le consentement écrit de son père; ce consentement devra être annexé ou mentionné au contrat. Si le père est mort, a abandonné sa famille, ou est incapable, c'est la mère qui donnera l'autorisation. A défaut de la mère, l'autorisation sera donnée par le tuteur, ou à son défaut, par le greffier du tribunal. Si le mineur a plus de 12 ans, il devra signer un contrat librement. Un mineur pauvre pourra être placé par le greffier du tribunal sans que son consentement soit nécessaire. Le Conseil de surveillance des pauvres du comté pourra placer les enfants des hospices qui sont susceptibles de demeurer à la charge du public. Les administrateurs de la maison de correction de l'État peuvent placer les pensionnaires de cet établissement avec le consentement écrit des parents ou tuteurs s'il y en a.

Kansas. — Un mineur peut se placer de son propre gré. Le consentement du père doit être mentionné au contrat; si le père est mort, incapable ou s'il a abandonné sa famille depuis six mois sans lui laisser de quoi vivre, ou s'il est un ivrogne invétéré, la mère ou le tuteur devront donner leur consentement; à défaut de parents ou de tuteur, le consentement du juge est nécessaire. Un tuteur, avec l'autorisation du tribunal, pourra placer un orphelin ou un mineur qui n'a pas de moyens d'existence. Un exécuteur testamentaire, chargé par le père de donner un métier à son fils pourra, avec le consentement de la mère, si elle est vivante, placer l'enfant en apprentissage. Le tribunal pourra placer tout enfant pauvre qui est à la charge du comté, qui mendie, dont les parents sont pauvres, ou dont le père est un ivrogne, ou, s'il n'y a pas de père, dont la mère est de mauvaises mœurs ou laisse ses enfants grandir dans l'oisiveté et sans moyens de subvenir honnêtement à leur existence. Les inspecteurs des pauvres dans les villes, et les surintendants des asiles de comté, devront placer les enfants pauvres dont ils ont la charge. Les administrateurs de l'école pénitentiaire de l'État, pourront placer les garçons qui leur sont confiés, si ces derniers y consentent. Il en sera de même pour l'école industrielle pour filles.

Kentucky. — Le tribunal de comté pourra placer en apprentissage les orphelins pauvres, ainsi que tout enfant qui, à son avis, ne sera pas élevé convenablement par ses parents. Un mineur orphelin pourra être placé par son tuteur ou, à défaut de ce dernier, par sa mère, avec l'autorisation du tribunal de comté. Les tribunaux pour-

ront placer les enfants d'un homme condamné à la prison.

Louisiane. — Un mineur peut se placer de lui-même en apprentissage. La loi exige le consentement du père ou de la mère, du tuteur ou du curateur, ou, à leur défaut, celui du maire de la Nouvelle Orléans, dans cette ville, et ailleurs, celui du juge de la paroisse.

Maine. — Un mineur peut être placé en apprentissage par son père, ou, à son défaut, par sa mère ou son tuteur légal. Le consentement des mineurs âgés de plus de 14 ans est nécessaire; si le mineur est placé avant cet âge, le contrat deviendra nul quand il atteindra 14 ans, à moins que le mineur ne donne alors son consentement. Un mineur, sans parents ni tuteur, peut s'engager lui-même avec l'autorisation de la municipalité de son lieu de résidence. Les inspecteurs des pauvres d'une ville peuvent placer les enfants mineurs de parents à la charge de la ville, ou de parents incapables de les élever, ainsi que les mineurs qui sont à la charge de la ville. Les administrateurs de l'école pénitentiaire de l'État, peuvent placer les enfants qui leur sont confiés pour une période n'excédant pas le temps pendant lequel ils doivent demeurer dans cet établissement; il en est de même pour l'école industrielle de filles.

Maryland. — Les « Comités des orphelins » dans les différents comtés et la ville de Baltimore, ou deux juges de paix quelconques, ou un seul juge de paix dans le comté de Sommerset, peuvent placer en apprentissage : les enfants orphelins qui n'ont pas les ressources nécessaires pour s'entretenir et recevoir une instruction convenable; les fils de mendiants; les enfants naturels et les enfants de personnes étrangères à l'État et sans moyens d'existence suffisants. Les administrateurs des pauvres d'un comté peuvent, sur la requête du Comité des orphelins, placer en apprentissage les enfants d'un pauvre ou d'un vagabond; mais le contrat doit, dans un délai de deux mois, être approuvé par le Comité des orphelins par une mention spéciale. Un mineur peut être placé en apprentissage par son père. Le directeur de l'établissement pénitentiaire et les administrateurs d'une maison de correction (ou trois quelconques d'entre eux) peuvent placer en apprentissage les enfants des femmes internées dans ces établissements, et les enfants qui y sont nés. La maison du Bon-Pasteur de la ville de Baltimore peut placer en apprentissage les filles de race blanche qui lui sont confiées, si toutefois ces dernières y consentent. Il en est de même pour les filles internées dans une maison de correction, pour les garçons de la maison de refuge, et pour les filles de couleur de l'école industrielle. Pour ces dernières, le consentement des intéressées n'est pas nécessaire. Dans le comté d'Allegany, les administrateurs de l'hospice peuvent placer en apprentissage tout enfant mineur qui leur est confié, et qui est à la charge du comté.

Massachusetts. — Un mineur peut être placé en apprentissage : par son père; si le père est mort ou incapable, par sa mère ou son tuteur légal; s'il est enfant naturel, par sa mère. Si le mineur a plus de 14 ans, son consentement est nécessaire et doit figurer sur le contrat avec sa signature. Les inspecteurs des pauvres peuvent placer les mineurs qui sont eux-mêmes ou dont les parents sont à la charge de la ville. Un mineur qui n'a ni parents ni tuteur capables peut, avec l'assentiment de la municipalité, se placer lui-même.

Michigan. — Un mineur peut se placer lui-même. La loi exige que le contrat mentionne, dûment signé, le consentement du père; si le père est mort, incapable, ou s'il a abandonné sa famille et négligé de subvenir à ses besoins, celui de la mère; si la mère est morte ou incapable, celui du tuteur; s'il n'y a pas de tuteur, celui de deux juges de paix de la ville ou celui du « recorder » de la ville, ou encore celui d'un juge de circuit du comté. Les surintendants des pauvres du comté peuvent placer tout enfant hospitalisé dans un asile du comté, qui est susceptible d'être, ou dont les parents sont à la charge du comté. Les mineurs peuvent également être placés en apprentissage : par les agents des établissements de l'État autorisés légalement à placer par contrat les enfants dans les familles; par les agents des asiles enregistrés, ou par les institutions autorisées par la loi à recevoir et à entretenir des mineurs; par le père et la mère s'ils résident dans l'État; par l'un des deux si l'autre est mort, incapable, ou a abandonné l'enfant; par la mère si c'est un enfant naturel; par le tuteur légal s'il n'y a ni père ni mère.

Minnesota. — Un mineur peut être placé en apprentissage : par son père; si le père est mort ou incapable, par sa mère ou son tuteur légal; par sa mère s'il est enfant naturel. Le consentement du mineur âgé de plus de 14 ans est nécessaire et doit figurer sur le contrat avec sa signature. S'il n'y a ni père ni mère capables, ni tuteur, le mineur peut se placer lui-même, mais il doit y être autorisé par les commissaires du

comté où il réside. Un mineur à la charge d'un comté peut être placé par le conseil des commissaires dudit comté. Les administrateurs de l'école pénitentiaire de l'État peuvent placer un mineur qui leur est confié si celui-ci y consent.

Mississippi. — La loi ne s'occupe que du placement des orphelins pauvres et des enfants que leurs parents ne peuvent entretenir. Ils peuvent être placés par le surveillant du district sous la direction du conseil de surveillance du comté.

Missouri. — Un mineur peut être placé en apprentissage : par son père ; si celui-ci est mort, incapable, s'il a abandonné sa famille depuis six mois sans subvenir à ses besoins, s'il s'adonne habituellement à l'ivresse, par sa mère ou son tuteur légal ; s'il est enfant naturel, par sa mère. Pour qu'un mineur âgé de plus de 14 ans, puisse être placé par un de ses parents ou par un tuteur, il faut que son acceptation signée figure au contrat. Un exécuteur testamentaire, chargé par le père de donner un métier à son fils, peut placer ce fils comme l'aurait fait le père. Le tribunal peut placer tout enfant pauvre, qui est ou qui pourra tomber à la charge du comté, qui mendie, dont les parents sont pauvres, dont le père est un ivrogne invétéré, dont le père est mort et dont la mère a une mauvaise conduite, ou le laisse grandir dans l'oisiveté, sans lui donner de moyens d'existence honnêtes. Un tuteur peut, sur l'avis du tribunal, placer un mineur orphelin qui n'a pas de moyens d'existence suffisants.

Montana. — La loi ne s'occupe que de la mise en apprentissage des mineurs âgés de moins de 15 ans ou de toute personne susceptible de tomber à la charge du comté, soit parce qu'elle a perdu ses parents, soit parce que ses parents ne peuvent l'élever ou refusent de le faire. Ils peuvent être placés par les commissaires de comté.

Nevada. — Un mineur peut être placé par son père, ou, s'il est mort ou incapable, par sa mère ou son tuteur. Les orphelins et les enfants indigents peuvent être placés par le bureau des commissaires du comté ou par le juge du district dans lequel ils résident.

New-Hampshire. — Un mineur peut être placé par son père, ou, si le père est mort, par sa mère ou son tuteur. Si le mineur a plus de 14 ans, son consentement est nécessaire et doit figurer sur le contrat avec sa signature. Tout enfant qui n'a ni parents ni tuteur peut se placer lui-même, avec l'autorisation de la municipalité ou des inspecteurs des pauvres de la ville où il réside. Les inspecteurs des pauvres d'une ville peuvent placer en apprentissage tous les enfants qui n'ont pas une occupation licite, que leurs parents ne peuvent ou ne veulent entretenir. Les commissaires du comté peuvent placer les mineurs qui sont ou qui peuvent devenir à la charge du comté. Les administrateurs de la maison de correction peuvent placer les jeunes gens internés dans ces établissements.

New-Jersey. — Un mineur peut se placer de son propre gré, avec le consentement de son père, ou, si ce dernier est mort, avec celui de sa mère. Le consentement de la mère est nécessaire, même lorsqu'il a déjà celui de son père ou de son tuteur. Ces consentements seront mentionnés au contrat et signés par ceux qui les donnent. Les inspecteurs des pauvres, ou au moins deux d'entre eux, sur l'autorisation de deux juges de paix d'un comté ou d'une ville, peuvent placer : les enfants pauvres ; les orphelins ; les enfants dont les parents demandent l'aumône ; les enfants que des parents pauvres élèvent dans l'ignorance et l'oisiveté et refusent de placer dans un délai de trois mois, à partir de l'avis qui leur en est donné par les inspecteurs. Les administrateurs de l'école pénitentiaire pour garçons, ou de l'école industrielle pour filles, peuvent placer leurs pensionnaires. Le président du conseil d'administration d'un hospice, sur l'autorisation de la majorité du conseil, ou, quand il n'y a pas de conseil d'administration, le directeur du conseil des propriétaires fonciers, avec l'autorisation de la majorité dudit conseil, peuvent placer les enfants pauvres qui sont à la charge du comté.

New-Mexico. — Un mineur peut être placé par son père, ou, si son père est mort et s'il n'a pas de tuteur, par sa mère. Les tuteurs, sur avis du tribunal, peuvent placer les orphelins mineurs qui n'ont ni les moyens de s'entretenir et de s'instruire, ni parents, ni amis pour les aider. Dans ce cas, le contrat sera approuvé par le tribunal. Le juge peut placer les orphelins pauvres ou les enfants que leurs parents ne peuvent ou ne veulent élever et instruire, ainsi que les enfants pauvres dont les parents auraient été condamnés à cinq ans d'emprisonnement au moins.

New-York. — Un mineur peut se placer de lui-même. La loi exige le consentement du père ou celui de la mère, si le père est mort, incapable ou a abandonné sa famille sans lui laisser de ressources suffi-

santes, et si le fait, certifié par un juge de paix de la ville, est mentionné au contrat. Si la mère est morte ou incapable, il faut le consentement du tuteur; si les deux parents sont morts ou incapables, et s'il n'y a pas de tuteur, celui des inspecteurs des pauvres ou de deux juges de paix de la ville, ou d'un juge des tribunaux du comté où il réside. Les exécuteurs chargés, par la dernière volonté du père, de donner un métier à un enfant, peuvent placer cet enfant en apprentissage. Les surintendants des pauvres de comté et les inspecteurs des pauvres d'une ville peuvent placer les enfants envoyés dans les hospices de la ville ou du comté, et ceux dont les parents sont à la charge de la ville ou du comté. Les inspecteurs des pauvres doivent, pour ce faire, obtenir l'autorisation écrite de deux juges de paix de la ville, ou celle du maire, du *recorder*, ou d'au moins deux *aldermen* d'une ville. Dans les cas qui précèdent, la loi exige le consentement du tuteur légal du mineur. Les sociétés ou associations constituées dans le but d'élever et de protéger les mineurs pauvres peuvent placer les enfants qui leur ont été confiés depuis 3 mois, pourvu qu'ils soient âgés de plus de 8 ans; ces sociétés doivent obtenir l'autorisation d'un juge du tribunal suprême ou d'un juge du comté où elles sont établies; l'autorisation devra être écrite et sera mentionnée au contrat.

North-Carolina. — Un garçon de 14 à 21 ans et une fille de 14 à 18 ans, pauvres ou non, peuvent être placés en apprentissage par leur père; par leur mère ou leur tuteur légal, si le père est mort, incapable, a abandonné sa famille depuis six mois sans lui laisser de ressources suffisantes, ou s'adonne à l'ivresse. Les enfants naturels peuvent être placés par leur mère. Si le mineur n'a ni parents capables, ni tuteur, il peut se placer lui-même avec l'autorisation d'un magistrat du tribunal supérieur de son comté. Le consentement du mineur est requis; il doit être mentionné au contrat et signé. Un mineur de plus de quatorze ans peut être placé par les soins d'un orphelinat ou d'un établissement de charité, fondé dans le but d'élever des enfants pauvres. Il faut entendre par enfants pauvres : tous les orphelins dont les ressources ne sont pas suffisantes pour permettre à quelqu'un de prendre soin d'eux en utilisant ces ressources; tous les enfants dont les pères ont abandonné leur famille depuis six mois sans leur laisser de moyens d'existence ; tout enfant pauvre à la charge de la commune ou réduit a la mendicité; l'enfant qui n'a pas de père, et dont la mère, femme de mauvaise vie, le laisse grandir dans la paresse, sans lui donner les moyens de pourvoir honnêtement à son existence; tous les enfants enfin dont les parents ne travaillent pas d'une façon régulière et honnête. Ces enfants indigents peuvent être placés par le greffier du tribunal supérieur de leur comté de résidence.

North-Dakota. — Le mineur peut se placer lui-même; le consentement du père et de la mère est nécessaire ; si le père est mort, il faut celui du tuteur ou de l'exécuteur testamentaire ou, à leur défaut, celui de la mère. Si la mère est morte ou incapable, il faut celui du père ; s'il n'y a ni parents, ni exécuteur testamentaire, celui du tuteur; s'il n'y a ni parents ni exécuteur, ni tuteur, celui des administrateurs des pauvres de la ville ou du comté, ou de deux juges de paix du comté. Les enfants qui sont, ou dont les parents sont à la charge d'un établissement d'assistance, peuvent être placés en apprentissage par les administrateurs des pauvres avec le consentement écrit d'un juge de paix.

Ohio. — Un mineur peut être placé en apprentissage par son père, ou, s'il est mort ou incapable, par sa mère ou son tuteur. Tout enfant orphelin ou indigent peut être placé par la municipalité ou par les administrateurs des asiles d'orphelins dans lesquels ils sont placés.

Oklahoma. — Les enfants internés dans une école pénitentiaire peuvent, avec leur consentement, être placés en apprentissage, par la direction de cette école, pendant leur minorité ou pour une période plus courte, dans le but d'apprendre une profession.

Orégon. — Un mineur peut être placé en apprentissage par son père, ou, si celui-ci est mort ou incapable, par son tuteur légal; s'il est enfant naturel, par sa mère; s'il n'y a ni père, ni mère, ni tuteur, l'enfant peut se placer lui-même avec l'autorisation du tribunal du comté où il réside. Le consentement du mineur âgé de plus de 14 ans, placé par ses parents ou son tuteur, est nécessaire et doit être exprimé sur le contrat et porter la signature du mineur. Le tribunal de comté peut placer les enfants qui sont, ou dont les parents sont à la charge du comté. Le surintendant de l'école pénitentiaire peut, avec le consentement de l'intéressé, placer en apprentissage un mineur interné dans cet établissement.

Pennsylvanie. — Les mineurs peuvent être placés en apprentissage avec le consentement de leurs parents, tuteurs, amis intimes, ou avec celui des inspecteurs des pauvres et l'autorisation de deux juges. Les membres des « comités des orphelins » dans leurs comtés respectifs, ont le droit, à la requête des exécuteurs, administrateurs, tuteurs, etc. de s'occuper du placement en apprentissage des mineurs. Les inspecteurs des pauvres peuvent, avec le consentement de deux magistrats ou plus du même comté, placer les enfants pauvres dont les parents sont morts ou qui sont jugés, par ces magistrats, comme incapables de subvenir à leurs besoins. Toutes les institutions organisées dans le but de fonder des établissements pour les enfants abandonnés ou indigents, peuvent placer les enfants qui sont à leur charge et dont l'entretien ne peut être assumé par les parents ou les tuteurs. Les directeurs des hospices peuvent placer en apprentissage les enfants qui sont à leur charge. Les administrateurs de la maison de refuge de Philadelphie et de la maison de refuge de la Pennsylvanie occidentale peuvent placer, avec leur consentement, les mineurs qui sont confiés à leurs soins.

Rhode-Island. — Un mineur peut être placé par son père ou, s'il est mort, par sa mère tant qu'elle n'est pas remariée, ou s'il est âgé de moins de 14 ans, par son tuteur légal. Un mineur, s'il a 14 ans et s'il n'a pas de parents, peut se placer avec le consentement de son tuteur ou, s'il n'a pas de tuteur, avec le consentement de la municipalité de sa ville de résidence. Les inspecteurs des pauvres, avec le consentement de la municipalité, peuvent placer en apprentissage : les enfants des parents qui, étant légalement domiciliés dans une ville, sont devenus à la charge de cette ville ; les enfants dont les parents, étant ou non à la charge de la ville, sont jugés par les inspecteurs comme incapables de les entretenir ; les enfants de parents résidant dans la ville, qui sont à la charge de l'État; les enfants dont les parents, résidant dans une ville, n'ont pas de domicile légal dans l'État et sont jugés par la municipalité comme incapables de les entretenir; enfin les enfants n'ayant pas de parents dans la ville ni de domicile légal dans l'État, et qui n'ont pas de ressources suffisantes pour pourvoir à leur entretien. Ces enfants peuvent être placés chez un citoyen ou dans une institution prenant soin des enfants, dans l'État de Massachussetts ou de Connecticut, à la Société amicale de la Providence des enfants, à la maison de la Jeunesse amicale de Newport; ou au refuge de la Providence pour enfants de couleur.

South-Carolina. — Un mineur peut se placer avec l'autorisation de son père, de sa mère ou de son tuteur, ou, si le mineur n'a ni père, ni mère, ni tuteur, avec le consentement d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un oncle ou d'une tante, dans l'ordre ci-dessus, ou, si le mineur n'a aucun de ces parents, par le magistrat. Ces divers consentements doivent être certifiés sur le contrat par la signature et le sceau d'un juge. Un enfant pauvre, à la charge d'un comté, et un enfant naturel susceptible de devenir à la charge du comté, ou qui pourrait être corrompu par la mauvaise conduite et les mauvais exemples de sa mère ou de toute autre personne qui en prend soin, peut être placé en apprentissage par les commissaires de comté.

South-Dakota. — Comme dans le North-Dakota.

Tennessee. — La Cour de comté peut placer en apprentissage, au nom de l'État: tout orphelin dont les ressources ne sont pas suffisantes pour que quelqu'un puisse prendre soin de lui en utilisant ces ressources, tout enfant naturel; tout enfant abandonné par son père ou auquel celui-ci ne donne aucun moyen d'existence. Dans ce dernier cas, le consentement de la mère doit être donné devant le tribunal, à moins que la mère ne soit incapable de subvenir aux besoins de l'enfant. La loi ne prend aucune disposition pour le placement en apprentissage des autres catégories d'enfants que celles mentionnées ci-dessus.

Texas. — Le tribunal de comté peut placer en apprentissage : tout orphelin qui n'a pas de moyens suffisants d'existence; tout enfant que ses parents ont laissé tomber à la charge du comté; tout enfant dont les parents, sans être à la charge du comté, consentent par écrit à son apprentissage; ce consentement, signé par eux, sera enregistré et inscrit au tribunal.

Utah. — Un mineur peut être placé par ses parents ou son tuteur ; si le mineur a plus de 12 ans, le contrat doit être signé par lui. La « cour des testaments » (*probate court*) ou la municipalité, peuvent placer en apprentissage : tout enfant méchant, vicieux ou vagabond, sans le consentement de cet enfant et sans celui de ses parents ou tuteurs, si ces parents ou tuteurs refusent ou négligent de surveiller convenablement la conduite et l'éducation de cet enfant et s'ils ne l'instruisent pas

dans une profession; tout enfant dont les parents, s'adonnant habituellement à l'ivrognerie ou au vice, ne sont pas jugés capables d'élever leurs enfants ou de surveiller leur éducation.

Vermont. — Un mineur peut être placé en apprentissage par son père, ou, si celui-ci est mort ou incapable, par sa mère ou par son tuteur légal; s'il n'y a ni parents, ni tuteurs, l'enfant peut se placer lui-même, avec l'autorisation de la municipalité de la ville où il réside. Tout enfant naturel peut être placé par sa mère; mais le pouvoir accordé à la mère de placer en apprentissage son enfant, qu'il soit légitime ou non, cesse lorsqu'elle vient à se remarier. Si un mineur, placé dans ces conditions, est âgé de plus de 13 ans, son consentement est nécessaire et doit être exprimé sur le contrat avec sa signature. Les inspecteurs des pauvres peuvent placer en apprentissage les enfants mineurs des personnes pauvres qui sont tombées à la charge de la ville, ainsi que les enfants mineurs qui sont eux-mêmes à la charge de la ville. Les administrateurs de l'école pénitentiaire peuvent placer en apprentissage les enfants placés dans cet établissement.

Virginie. — Un mineur peut être placé en apprentissage par son tuteur, ou, à son défaut, par son père, ou, à son défaut, par sa mère. L'autorisation du tribunal de comté, dûment enregistrée, est nécessaire à moins que le mineur, étant âgé de plus de 14 ans, ne donne son consentement par écrit. Les associations enregistrées, les asiles et les écoles, instituées pour élever et instruire des enfants indigents, peuvent placer ces enfants en apprentissage. Les inspecteurs des pauvres d'un comté peuvent, sur l'ordre d'un tribunal, placer les mineurs qui sont dans le besoin et qui sont susceptibles de tomber à la charge du comté.

Washington. — Les commissaires de comté peuvent placer en apprentissage un mineur susceptible de tomber à la charge du comté, soit parce qu'il est orphelin, soit parce que ses parents sont incapables ou refusent de l'entretenir. Aucune autre disposition législative visant les apprentis ne se trouve dans le code de cet État.

West-Virginia. — Un mineur peut être placé en apprentissage : par son père; à défaut de celui-ci, par son tuteur; et, s'il n'y a ni l'un ni l'autre, par sa mère. L'autorisation du tribunal de comté, dûment enregistrée, est nécessaire, à moins que le mineur, âgé de plus de 14 ans, ne donne son consentement par écrit. Le greffier d'un comté peut placer tout mineur sans ressources et qui est susceptible de tomber à la charge du comté. Les garçons internés dans l'école pénitentiaire peuvent être placés par les directeurs de cette école.

Wisconsin. — Un mineur peut se placer en apprentissage de son propre gré. On exige le consentement du père; si celui-ci est mort ou incapable ou s'il a abandonné sa famille sans lui laisser de ressources et que ce fait, certifié par un juge de paix, ait été mentionné au contrat, il faut le consentement de la mère; si la mère est morte ou incapable, il faut le consentement du tuteur; s'il n'y a ni parents, ni tuteurs, les inspecteurs ou deux juges de paix doivent donner leur consentement. Si le mineur est un enfant naturel, le consentement de la mère est exigé. Le directeur de l'école industrielle pour garçons peut placer ceux qui lui sont confiés, avec le consentement de leurs parents ou tuteurs, s'ils en ont.

PERSONNES MAJEURES.

Delaware. — Seuls les immigrants peuvent être ainsi placés; le consentement d'un juge de paix est nécessaire.

Géorgie. — Les personnes majeures peuvent se placer en apprentissage elles-mêmes.

Louisiane. — Les personnes âgées de plus de 21 ans peuvent se placer elles-mêmes.

New-Hampshire. — Les pauvres peuvent être placés par les inspecteurs des pauvres et par les commissaires de comté.

DURÉE DE L'APPRENTISSAGE.

Dans les États et Territoires suivants, la durée de l'apprentissage ne peut dépasser le terme mentionné ci dessous :

Garçons. — Jusqu'à 21 ans. — Alabama, Arkansas, Californie, Colorado, Connecticut, Delaware, Floride, Géorgie, Iowa, Indiana, Kansas, Kentucky, Louisiane, Maine, Maryland, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Mississipi, Missouri, New-Hampshire, New-Jersey, New-Mexico, New-York, North-Carolina, North-Dakota, Ohio, Oklahoma, Oregon, Pennsylvanie, Rhode-Island, South-Carolina, South-Dakota, Tennessee, Texas, Utah, Vermont, Virginie, West-Virginia, Wisconsin.

Garçons. — Jusqu'à 18 ans. — Connecticut, Iowa, Kansas, Nevada.

Garçons. — Jusqu'à 16 ans. — Illinois.

Garçons. — Jusqu'à 14 ans.— Massachusetts, Minnesota, New-Hampshire, Oregon.

Garçons. — Pour une période non supérieure à un an. — Californie, New-Hampshire, New-York, North-Dakota, South-Dakota.

Garçons. — Pour une période non supérieure à cinq ans. — Delaware, Géorgie, Louisiane, New-York, North-Carolina.

Garçons. — Pour la période pendant laquelle ils sont placés dans une maison de correction. — Maine, New-Hampshire, Vermont.

Filles. — Jusqu'à 21 ans. — Géorgie, Tennessee

Filles. — Jusqu'à 18 ans. — Alabama, Arkansas, Californie, Colorado, Connecticut, Delaware, Floride, Indiana, Iowa, Kentucky, Louisiane, Maine, Maryland, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Mississippi, Missouri, New-Hampshire, New-Jersey, New-Mexico, New-York, North-Carolina, North-Dakota, Ohio, Orégon, Pennsylvanie, Rhode-Island, South-Carolina, South-Dakota, Tennessee, Texas, Utah, Vermont, Virginie, West-Virginia, Wisconsin.

Filles. — Jusqu'à 16 ans. — Connecticut, Floride, Illinois, Iowa.

Filles. — Jusqu'à 15 ans. — Nevada.

Filles. — Jusqu'à 14 ans. — Massachusetts, Minnesota, New-Hampshire, Orégon.

Filles. — Pour une période non supérieure à un an. — Californie, New-Hampshire, New-York, North-Dakota, South-Dakota.

Filles. — Pour une période non supérieure à cinq ans. — Delaware, Géorgie, Louisiane, New-York, Caroline du Nord.

Filles. — Pour la période pendant laquelle elles sont placées dans une maison de correction. — Connecticut, Maine, New-Hampshire, Vermont.

NOTES.

GARÇONS. — JUSQU'À 21 ANS.

Californie. — Sauf dans le cas de mineurs capables de devenir citoyens de l'État, venant d'un autre pays, État ou territoire, et s'engageant eux-mêmes, dans le but de payer leur voyage.

Connecticut. — Sauf dans le cas du placement en apprentissage d'un enfant indien.

Delaware. — Sauf dans le cas du placement en apprentissage d'un immigrant majeur.

Géorgie. — Sauf dans le cas du placement en apprentissage d'une personne majeure.

Iowa. — Ou jusqu'au mariage, avant 21 ans. Ne s'applique pas non plus au cas des enfants placés dans les institutions d'assistance.

Kansas. — S'applique seulement au cas des enfants de la maison de correction.

Louisiane. — Comme en Géorgie.

Maine. — Sauf dans le cas des enfants de la maisons de correction.

Massachusetts. — Sauf dans le cas des enfants de moins de 14 ans placés par leurs parents, par leurs tuteurs ou par eux-mêmes.

Minnesota. — Comme dans le Massachusetts.

New-Hampshire. — Sauf dans le cas d'un enfant de moins de 14 ans placé par ses parents, son tuteur ou par lui-même, et dans le cas des enfants de la maison de correction.

New-York. — A condition que la durée ne soit pas plus grande que cinq ans, ni moindre que trois ans. Ne s'applique pas au cas des mineurs capables de devenir citoyens de l'État, venant d'un autre pays, État ou territoire, et s'engageant dans le but de payer leur voyage.

North-Carolina. — Sauf dans le cas du placement des enfants indigents.

North-Dakota. — Comme en Californie.

Oklahoma. — Comme dans le Kansas.

Orégon. — Comme dans le Massachusetts.

South-Dakota. — Comme en Californie.

Utah. — Ou jusqu'au mariage avant 21 ans.

Vermont. — Comme dans le Maine.

Virginie. — Sauf dans le cas d'un mineur placé pour un temps fixé par écrit dans un asile ou une école. Dans ce cas, le mineur ne peut être engagé que pour le

temps durant lequel il devait rester dans cette institution.

GARÇONS. — JUSQU'À 18 ANS.

Connecticut. — Seulement dans le cas d'un enfant Indien.

Iowa. — Seulement dans le cas du placement en apprentissage des enfants d'une institution d'assistance.

Kansas. — Sauf dans le cas du placement en apprentissage des enfants de la maison de correction.

GARÇONS. — JUSQU'À 14 ANS.

Massachusetts. — Seulement dans le cas d'un enfant de moins de 14 ans, placé par ses parents, son tuteur ou par lui-même.

Minnesota. — Comme dans le Massachusetts.

New-Hampshire. — Comme dans le Massachusetts.

Orégon. — Comme dans le Massachusetts.

GARÇONS. — POUR UNE PÉRIODE NON SUPÉRIEURE À UN AN.

Californie. — Seulement dans le cas des mineurs capables de devenir citoyens de l'État, venant d'un autre pays, État ou territoire, et s'engageant dans le but de payer leur voyage. Dans ce cas, le mineur peut s'engager lui-même pour une période d'un an, même si ce terme dépasse la date de sa majorité.

New-Hampshire. — Seulement dans le cas d'enfants pauvres placés pas les inspecteurs des pauvres et les administrateurs du comté.

New-York. — Comme en Californie.

North-Dakota. — Comme en Californie.

South-Dakota. — Comme en Californie.

GARÇONS. — POUR UNE PÉRIODE NON SUPÉRIEURE À CINQ ANS.

Delaware. — Seulement dans le cas d'un immigrant majeur.

Géorgie. — Seulement dans le cas d'un majeur.

Louisiane. — Comme en Géorgie.

New-York. — Pas pour une durée inférieure à trois ans. Ne s'applique pas au cas d'enfants placés par des sociétés ou des associations ayant pour but de prendre soin et de protéger des enfants mineurs indigents, ni au cas d'immigrants mineurs ayant pour but de payer leur voyage.

North-Carolina. — Pas pour une durée inférieure à trois ans. Sauf dans le cas d'enfants indigents placés par les tribunaux.

GARÇONS. — POUR LA DURÉE DE L'INTERNEMENT DANS LES MAISONS DE CORRECTION.

Maine. — Seulement dans le cas d'enfants internés dans les maisons de correction.

New-Hampshire. — Comme dans le Maine.

Vermont. — Comme dans le Maine.

FILLES. — JUSQU'À 21 ANS.

Géorgie. — Sauf dans le cas d'une personne majeure.

Tennessee. — Seulement dans le cas d'une enfant illégitime.

FILLES. — JUSQU'À 18 ANS.

Californie. — Sauf dans le cas des mineures venues d'un autre pays, État ou territoire, s'engageant elles-mêmes pour payer leur voyage.

Colorado. — Ou jusqu'au mariage avant 18 ans.

Connecticut. — Ou jusqu'au mariage avant 18 ans. Ne s'applique pas au cas des enfants indiennes ni aux enfants placés dans l'école industrielle de filles.

Delaware. — Sauf dans le cas d'immigrantes majeures.

Floride. — Sauf dans le cas d'orphelines pauvres.

Iowa. — Ou jusqu'au mariage avant 18 ans. Ne s'applique pas au cas des mineures placées par des établissements d'assistance.

Indiana. — Comme dans le Colorado.

Louisiane. — Sauf dans le cas d'une majeure.

Maine. — Ou jusqu'au mariage avant 18 ans. Ne s'applique pas au cas des filles internées dans l'école industrielle de filles.

Massachusetts. — On jusqu'au mariage avant 18 ans. Ne s'applique pas aux filles de moins de 14 ans engagées par leurs parents, leur tuteur ou par elles-mêmes.

Michigan. — Comme dans le Colorado.

Minnesota. — Comme dans le Massachusetts.

Missouri. — Comme dans le Colorado.

New-Hampshire. — Comme dans le Massachusetts.

New-York. — Pourvu que la durée ne soit pas supérieure à cinq ans ni inférieure à trois ans. Ne s'applique pas au cas de mineures capables de devenir citoyennes de l'État, et venant d'un autre pays, État ou territoire, s'engageant elles-mêmes dans le but de payer leur voyage.

North-Carolina. — S'applique seulement au cas du placement en apprentissage d'une enfant indigente par les greffiers des tribunaux supérieurs.

North-Dakota. — Comme en Californie.

Orégon. — Sauf dans le cas du placement en apprentissage d'une enfant de moins de 14 ans par les parents, les tuteurs ou par elle-même.

Rhode-Island. — Comme dans le Colorado.

South-Carolina. — Comme dans le Colorado.

South-Dakota. — Comme en Californie.

Tennessee. — Sauf dans le cas d'une enfant naturelle.

Texas. — Comme dans le Colorado.

Utah. — Comme dans le Colorado.

Vermont. — Ou jusqu'au mariage avant 18 ans. Ne s'applique pas au cas des filles internées dans la maison de correction.

Virginie. — Ne s'applique pas au cas d'une mineure placée, pour une durée fixée par écrit, dans une association enregistrée, un asile ou une école. Dans ce cas, la mineure peut seulement être placée en apprentissage pour la période pendant laquelle elle doit rester dans cet établissement.

Wisconsin. — Comme dans le Colorado.

FILLES. — JUSQU'À 16 ANS.

Connecticut. — Ou jusqu'au mariage avant 16 ans. S'applique seulement au cas d'une enfant indienne placée en apprentissage.

Floride. — S'applique seulement au cas des orphelines pauvres placées en apprentissage.

Iowa. — Ou jusqu'au mariage avant 16 ans. S'applique seulement au cas du placement en apprentissage des filles placées dans les établissements d'assistance.

FILLES. — JUSQU'À 14 ANS.

Massachusetts. — S'applique seulement au cas de filles de moins de 14 ans, placées en apprentissage par leurs parents, leurs tuteurs ou par elles-mêmes.

Minnesota. — Comme dans le Massachusetts.

New-Hampshire. — Comme dans le Massachusetts.

Orégon. — Comme dans le Massachusetts.

FILLES. — POUR UNE PÉRIODE NON SUPÉRIEURE À UN AN.

Californie. — S'applique seulement au cas de mineures, capables de devenir citoyennes de l'État, et venant d'un autre pays, État ou territoire, et s'engageant pour payer leur voyage. Dans ce cas, une mineure peut se placer en apprentissage pour une durée de une année, même si le terme de cette durée dépasse l'époque de sa majorité.

New-Hampshire. — S'applique seulement au cas des filles pauvres qui peuvent être placées en apprentissage par les inspecteurs des pauvres et les commissaires de comté.

New-York. — Comme en Californie.

North-Dakota. — Comme en Californie.

South-Dakota. — Comme en Californie.

FILLES. — POUR UNE PÉRIODE NON SUPÉRIEURE À CINQ ANS.

Delaware. — S'applique seulement au cas des immigrantes majeures.

Géorgie. — S'applique seulement au cas de personnes majeures.

Louisiane. — Comme en Géorgie.

New-York. — Pas pour une durée inférieure à trois années. Ne s'applique pas au cas du placement en apprentissage des filles par les sociétés et les associations enregistrées, qui ont pour but d'élever et de protéger les enfants mineurs indigents, et de placer en apprentissage les immigrants mineurs en vue de payer leur voyage.

North-Carolina. — Pas pour une durée inférieure à trois années. Ne s'applique pas au cas des filles indigentes placées en apprentissage par les greffiers des tribunaux supérieurs.

FILLES. — POUR LA PÉRIODE PENDANT LAQUELLE ELLES SONT PLACÉES DANS UNE MAISON DE CORRECTION.

Connecticut. — S'applique seulement au cas du placement en apprentissage des filles placées dans l'école industrielle.

Maine. — Comme dans le Connecticut.

New-Hampshire. — S'applique seulement au cas des filles placées dans l'école pénitentiaire.

Vermont. — Comme dans le New-Hampshire.

ACTES ILLÉGAUX

CONCERNANT LES APPRENTIS.

Dans les États et Territoires désignés ci-dessous, les actes suivants sont déclarés illégaux :

Exciter, entraîner, etc., un apprenti à quitter son emploi ou à s'enfuir. — Alabama, Arkansas, Californie, Connecticut, Floride, Illinois, Kansas,' Kentucky, Maryland, Missouri, Nevada, New-Hampshire, New-Jersey, North-Carolina, Ohio, Virginie.

Accueillir, cacher, ou employer sciemment un apprenti qui s'est enfui. — Alabama, Arkansas, Californie, Delaware, Floride, Kansas, Kentucky, Maryland, Missouri, Nevada, New-Hampshire, New-Jersey, North-Carolina, Ohio, Pennsylvanie, Virginie, West-Virginia.

Fournir à un apprenti des aliments ou des vêtements, lui donner ou lui vendre des boissons alcooliques sans le consentement écrit de son maître. — Alabama.

Traiter avec un apprenti sans le consentement de son maître, ou le pousser sciemment à désobéir aux ordres légaux de son maître, ou à négliger ses devoirs. — Delaware.

Pour le maître, faire sortir l'apprenti de l'État. — Colorado, Delaware, Illinois, Kansas, Kentucky, Louisiane, Maine, Missouri, North-Carolina, Tennessee, Texas, Virginie, West-Virginia.

Pour le maître, faire travailler l'apprenti plus de dix heures par jour sans compensation. — Indiana.

Faire engager un apprenti par contrat, par serment ou autrement, à ne pas s'établir, à l'expiration de son contrat, dans un endroit désigné, ou exiger de l'apprenti une somme d'argent ou autre compensation, s'il veut exercer son métier dans un endroit quelconque. — New-York, North-Dakota, South-Dakota, Wisconsin.

S'efforcer par des moyens quelconques, soit à titre personnel, soit comme membre d'une association, d'empêcher un patron ou toute autre personne dirigeant une affaire industrielle, de prendre en apprentissage un mineur que ses parents ou tuteurs désirent lui confier, ou qui, n'ayant ni parents ni tuteurs, désire se placer lui-même en apprentissage. — Pennsylvanie.

NOTES.

Dans les États suivants, les dispositions qui précèdent ne sont applicables que sous certaines réserves :

ACCUEILLIR, CACHER OU EMPLOYER SCIEMMENT UN APPRENTI QUI S'EST ENFUI.

Alabama. — Il est illégal seulement *d'employer*.

Arkansas. — Il est illégal seulement *de cacher*.

Floride. — Il est illégal seulement *d'accueillir*.

Kansas. — Il est illégal seulement *d'accueillir ou de cacher*.

Maryland. — Comme en Floride.

Missouri. — Comme dans le Kansas.

Pl. 60. Législation étrangère.

Nevada. — Comme dans le Kansas.

New-Hampshire. — Comme dans l'Arkansas.

New-Jersey. — Comme dans le Kansas.

Ohio. — Comme dans le Kansas.

Pennsylvanie. — Cacher et accueillir seulement, à condition que ce soit pour plus de vingt-quatre heures.

West-Virginia. — Comme dans le Kansas.

POUR LE MAÎTRE, FAIRE SORTIR L'APPRENTI DE L'ÉTAT.

Delaware. — Excepté avec l'autorisation du père ou du tuteur ou, si l'apprenti n'a ni l'un ni l'autre, avec son consentement quand il a plus de 14 ans, et s'il est autorisé par un juge d'État ou par deux juges de paix; excepté encore si l'apprenti est au service d'un marinier qui lui apprend son métier, ou au service d'une personne ayant une exploitation au travers de laquelle passe la frontière de l'État.

Illinois. — Excepté avec l'autorisation du tribunal de comté.

Tennessee. — Excepté avec le consentement de l'apprenti et l'autorisation du tribunal.

Texas. — Comme dans le Tennessee.

Virginie. — Comme dans le Tennessee.

West-Virgina. — Comme dans le Tennessee.

DISPOSITIONS DIVERSES

Les statuts des États et Territoires énumérés ci-dessous contiennent les dispositions suivantes :

La mort du patron annule le contrat d'apprentissage. — Californie, Colorado, Illinois, Indiana, Iowa, Kentucky, Louisiana, Maine, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Missouri, New-Hampshire, Orégon, Rhode-Island, Texas, Utah, Vermont, Wisconsin.

La mort du patron n'annule pas le contrat d'apprentissage. — North-Dakota, South-Carolina, South-Dakota.

Le départ du patron de l'État ou du territoire annule le contrat d'apprentissage. — Indiana, Iowa, Utah.

Le maître a les pouvoirs nécessaires pour se faire obéir et assurer la bonne conduite de l'apprenti. — Alabama, Delaware, Géorgie, Texas.

Les rétributions en argent, vêtements, etc., accordées par le maître, sont la propriété exclusive de l'apprenti. — Californie, Illinois, Indiana, Maine, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Nevada, Ohio, Rhode-Island, Vermont, Wisconsin.

Un mineur ne peut être placé en apprentissage chez une personne qui n'aurait pas la capacité nécessaire pour être son tuteur, ou qui, au moment du contrat, ne résiderait pas dans le même comté que lui. — Texas.

NOTES.

Dans les états suivants, les dispositions qui précèdent ne sont applicables que sous certaines réserves :

LA MORT DU PATRON ANNULE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Iowa. — A moins que le contrat ne stipule autrement ou que l'apprenti ne préfère continuer son service.

New-Hampshire. — A moins que l'apprenti étant arrivé presque à l'expiration de la durée de son contrat ne préfère l'achever chez la veuve, l'exécuteur testamentaire, etc., de son maître.

LA MORT DU PATRON N'ANNULE PAS LE CONTRAT.

North-Dakota. — Les exécuteurs testamentaires peuvent, en présence du juge de paix, passer un contrat d'apprentissage si l'apprenti l'accepte par écrit. Si l'apprenti s'y refuse, le tribunal peut autoriser ce contrat, sans le consentement de l'apprenti.

South-Carolina. — Le temps que l'apprenti reste devoir fournir, d'après le contrat, sera considéré comme faisant partie de l'actif de la succession; les exécuteurs testamentaires peuvent retenir l'apprenti à leur service ou l'engager pour ce qui reste de temps à condition d'obtenir le consentement des personnes dont l'autorisation est nécessaire pour engager un mineur.

South-Dakota. — Comme dans le North-Dakota.

LE DÉPART DU PATRON DE L'ÉTAT OU DU TERRITOIRE ANNULE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Iowa. — A moins que le contrat ne stipule autrement ou que l'apprenti ne préfère continuer son service.

LE MAÎTRE A LES POUVOIRS NÉCESSAIRES POUR SE FAIRE OBÉIR ET ASSURER LA BONNE CONDUITE DE L'APPRENTI.

Alabama. — Par les châtiments corporels modérés, qu'un père ou un tuteur aurait le droit d'infliger.

Delaware. — Par des corrections modérées et par tout autre moyen convenable et efficace.

Géorgie. — En employant les moyens dont un père pourrait user vis-à-vis de son fils mineur.

Texas. — Par des châtiments corporels modérés.

LES RÉTRIBUTIONS EN ARGENT, VÊTEMENTS, ETC., ACCORDÉES PAR LE MAÎTRE, SONT LA PROPRIÉTÉ EXCLUSIVE DE L'APPRENTI.

Californie. — Elles seront remises à l'apprenti seul.

Illinois. — Elles seront attribuées à l'apprenti seul.

Indiana. — Toutes les rétributions sont au bénéfice de l'apprenti.

Maine. — Comme en Californie.

Massachusetts. — Elles sont payées ou attribuées à l'apprenti seul.

Michigan. — Comme dans le Massachusetts.

Minnesota. — Comme dans le Massachusetts.

Nevada. — Comme dans le Massachusetts.

Ohio. — Comme dans le Massachusetts.

Rhode-Island. — Comme dans le Massachusetts.

Vermont. — Comme dans le Massachusetts.

Wisconsin. — Comme dans le Massachusetts.

PERSONNES AUTORISÉES

A PLACER DES MINEURS EN APPRENTISSAGE.

Les personnes et les agents des tribunaux ou des établissements d'assistance ou de correction, etc., énumérés ci-dessous, sont autorisés (sous certaines conditions), à placer des mineurs en apprentissage dans les États et Territoires suivants :

Les exécuteurs testamentaires chargés par la dernière volonté du père, de donner un métier ou une profession à un enfant. — Californie, Illinois, Kansas, Missouri, New-York.

Le père. — Alabama, Arkansas, Californie, Colorado, Connecticut, Delaware, Floride, Géorgie, Illinois, Indiana, Maine, Maryland, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Missouri, Nevada, New-Hampshire, New-Mexico, North-Carolina, Ohio, Orégon, Rhode-Island, Utah, Vermont, Virginie, West-Virginia.

Les tuteurs. — Arkansas, Californie, Colorado, Connecticut, Delaware, Floride, Illinois, Indiana, Kansas, Kentucky, Maine, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Missouri, Nevada, New-Hampshire, New-Mexico, North-Carolina, Ohio, Orégon, Rhode-Island, Utah, Vermont, Virginie, West-Virginia.

Les mineurs eux-mêmes. — Californie, Colorado, Connecticut, Delaware, Indiana, Iowa, Kansas, Louisiane, Maine, Massachusetts, Michigan, Minnesota, New-Jersey, New-York, North-Dakota, Orégon, Rhode-Island, Vermont, Wisconsin.

La mère. — Alabama, Arkansas, Californie, Colorado, Delaware, Floride, Géorgie, Illinois, Indiana, Kentucky, Maine, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Missouri, Nevada, New-Hampshire, New-Mexico, North-Carolina, Ohio, Orégon, Rhode-Island, Utah, Vermont, Virginie, West-Virginia.

Agents de l'administration des pauvres. — Colorado, Connecticut, Delaware, Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Maine, Maryland, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Mississippi, Montana, Nevada, New-Hampshire, New-Jersey, New-York, North-Dakota, Ohio, Pennsylvanie, Rhode-Island, South-Carolina, South-Dakota, Utah, Vermont. Virginie, Washington.

Agents des établissements d'assistance. — Indiana, Michigan, New-York, North-Carolina, Ohio, Pennsylvanie, Virginie.

Agents des tribunaux. — Arkansas, Californie, Delaware, Floride, Géorgie, Iowa, Kansas, Kentucky, Maryland, Missouri, Nevada, New-Mexico, North-Carolina, Orégon, Pennsylvanie, South-Carolina, Tennessee, Texas, Utah, West-Virginia.

Agents des écoles d'enseignement manuel. — Indiana.

Agents des établissements de correction. — Connecticut, Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Maine, Maryland, Minnesota, New-Hampshire, New-Jersey, Oklahoma, Orégon, Pennsylvanie, Vermont, West-Virginia.

NOTES.

Les divers agents autorisés à placer des mineurs en apprentissage sont désignés comme suit :

AGENTS DE L'ADMINISTRATION DES PAUVRES.

Colorado. — Surintendants des pauvres de comté.

Connecticut. — Conseillers municipaux et surveillants d'une tribu Indienne.

Delaware. — Deux administrateurs des pauvres.

Illinois. — Inspecteurs des pauvres et commissaires de comté.

Indiana. — Inspecteurs des pauvres (administrateurs municipaux) et conseil de surveillance des enfants.

Iowa. — Inspecteurs de comté.

Kansas. — Inspecteurs des pauvres et surintendants des asiles de comté.

Maine. — Inspecteurs des pauvres.

Maryland. — Administrateurs des pauvres, et également, dans le comté d'Allegany, les administrateurs des hospices.

Massachusetts. — Comme dans le Maine.

Michigan. — Comme dans le Colorado.

Minnesota. — Commissaires de comté.

Mississippi. — Comme dans l'Iowa.

Montana. — Comme dans le Minnesota.

Nevada. — Comme dans le Minnesota.

New-Hampshire. — Comme dans l'Illinois.

New-Jersey. — Inspecteurs des pauvres; le président du conseil d'administration des asiles, et les directeurs des conseils de propriétaires fonciers.

New-York. — Inspecteurs des pauvres et surintendants des pauvres de comté.

North-Dakota. — Agents de l'administration des pauvres.

Ohio. — Commissaires municipaux.

Pennsylvanie. — Inspecteurs des pauvres et directeurs des hospices.

Rhode-Island. — Comme dans le Maine.

South-Carolina. — Comme dans le Minnesota.

South-Dakota. — Comme dans le North-Dakota

Utah. — Conseillers municipaux.

Vermont. — Comme dans le Maine.

Virginie. — Comme dans le Maine.

Washington. — Comme dans le Minnesota.

AGENTS DES ÉTABLISSEMENTS D'ASSISTANCE.

Indiana. — Agents des orphelinats.

New-York. — Agents des sociétés ou associations ayant pour but l'éducation et la protection des mineurs indigents.

North-Carolina. — Agents des orphelinats et autres établissements de charité ayant pour but de prendre soin des enfants indigents.

Ohio. — Comme dans l'Indiana.

Pennsylvanie. — Agents des institutions ayant pour but de prendre soin des enfants abandonnés et indigents.

Virginie. — Agents des associations, des asiles, ou des écoles ayant pour but l'éducation et l'entretien des enfants indigents.

AGENTS DES TRIBUNAUX.

Californie. — Juges au tribunal supérieur.

Delaware. — Deux juges de paix

Floride. — Juge au tribunal de comté.

Géorgie. — Juge au tribunal de comté ou juge ordinaire.

Iowa. — Greffier de la cour de circuit.

Kansas. — Comme en Floride.

Kentucky. — Comme en Floride.

Maryland. — Juges des tribunaux d'orphelins et deux juges de paix.

Missouri. — Comme dans le Kansas.

Névada. — Juges d'un tribunal de district.

New-Mexico. — Comme dans le Kansas.

North-Carolina. — Greffier du tribunal supérieur.

Orégon. — Comme en Floride.

Pennsylvanie. — Comme en Maryland.

Tennessee. — Comme en Floride.

Texas. — Comme en Floride.

Utah. — Comme dans le Kansas.

West-Virginia. — Greffier d'un tribunal.

AGENTS DES ÉTABLISSEMENTS DE CORRECTION.

Connecticut. — Administrateurs de la maison de correction et directeurs de l'école industrielle de filles.

Illinois. — Administrateurs de la maison de correction pour filles.

Indiana. — Surintendant des écoles pénitentiaires pour filles et pour garçons.

Iowa. — Administrateurs des écoles pénitentiaires.

Kansas. — Administrateurs de l'école pénitentiaire et de l'école industrielle pour filles.

Maine. — Comme dans le Kansas.

Maryland. — Directeurs des pénitentiaires et administrateurs de la maison de correction; de la maison du bon Pasteur; de la maison de Refuge et de l'école industrielle pour filles de couleur.

Minnesota. — Administrateurs de l'école pénitentiaire.

New-Hampshire. — Comme dans l'Iowa.

New-Jersey. — Comme dans le Maine.

Oklahoma. — Comme dans le Minnesota.

Orégon. — Surintendant de l'école pénitentiaire.

Pennsylvanie. — Administrateurs de la maison de refuge de Philadelphie et de celle de la Pennsylvanie orientale.

Vermont. — Comme dans l'Iowa.

West-Virginia. — Administrateurs de l'école industrielle de garçons.

OBLIGATIONS DU MAÎTRE.

Dans les états et territoires énumérés ci-dessous, les obligations des maîtres sont stipulées expressément.

LE MAÎTRE DOIT :

Instruire l'apprenti. — Alabama, Arkansas, Californie, Colorado, Delaware, Floride, Géorgie, Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Louisiane, Maryland, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Mississippi, Missouri, Montana, Névada, New-Hampshire, New-Mexico, New-York, North-Carolina, North-Dakota, Ohio, Orégon, Rhode-Island, South-Dakota, Tennessee, Texas, Utah, Virginie, West-Virginia, Wisconsin.

Fournir certaines choses à l'apprenti pendant la durée du contrat. — Alabama, Colorado, Delaware, Géorgie, Iowa, Kentucky, Maryland, Mississippi, Nevada, New-Mexico, New-York, North-Carolina, Tennessee, Texas, Utah.

Fournir certaines choses à l'apprenti à l'expiration de son contrat. — Alabama, Californie, Colorado, Delaware, Floride, Géorgie, Illinois, Kansas, Kentucky, Mississippi, Missouri, Nevada, New-York, North-Carolina, North-Dakota, Ohio, South-Dakota, Tennessee, Wisconsin.

Enseigner ou faire enseigner à l'apprenti le métier, etc., pour lequel on a passé le contrat. — Alabama, Arkansas, Californie, Colorado, Floride, Géorgie, Maryland, New-Hampshire, New-Mexico, New-York, North-Carolina, Texas, Virginie, West-Virginia.

Traiter convenablement l'apprenti. — Alabama, Géorgie, Kentucky, Mississippi, New-Mexico, Texas.

NOTES.

Dans les états ci-dessous, la loi s'exprime de la façon suivante au sujet des obligations du maître :

INSTRUIRE L'APPRENTI.

Alabama. — On apprendra à lire et à écrire à l'apprenti âgé de moins de quinze ans.

Arkansas. — On enverra à l'école l'apprenti âgé de plus de sept ans, au moins pendant un quart du temps qu'il doit fournir. Il apprendra à lire, à écrire et à compter jusques et y compris la règle de trois.

Californie. — On apprendra à l'apprenti à lire et à écrire et on lui apprendra les éléments de l'arithmétique, ainsi que les rapports et les proportions.

Colorado. — On enverra l'apprenti à une école publique ou autre, au moins trois mois par an, jusqu'à quatorze ans, afin qu'il acquière l'éducation primaire.

Delaware. — On enseignera à l'apprenti à lire et à écrire convenablement.

Floride. — On enseignera à l'apprenti les éléments de la lecture et de l'écriture.

Géorgie. — On donnera à l'apprenti des habitudes de travail, d'honnêteté et de moralité; on lui apprendra à lire l'anglais.

Illinois. — On enseignera à l'apprenti la lecture, l'écriture et les éléments de l'arithmétique.

Indiana. — On enseignera à l'apprenti la lecture, l'écriture et l'arithmétique jusques et y compris la règle de trois composée.

Iowa. — On enverra l'apprenti à l'école s'il y en a une dans le district, au moins quatre mois par an, dès qu'il sera âgé de plus de six ans.

Kansas. — On enseignera à l'apprenti la lecture, l'écriture, les éléments de l'arithmétique et la règle de de trois.

Louisiane. — On enseignera à l'apprenti mineur la lecture, l'écriture et les principes fondamentaux de l'arithmétique.

Maryland. — On enseignera à l'apprenti la lecture, l'écriture et l'arithmétique.

Massachusetts. — On enseignera aux mineurs pauvres placés en apprentissage par l'inspecteur des pauvres à lire, à écrire et à compter; on leur apprendra, en outre, tout ce que les inspecteurs jugeront convenable.

Michigan. — On donnera aux mineurs pauvres

placés par les surintendants des pauvres de comté une instruction convenable.

Minnesota. — Comme dans l'Illinois.

Mississippi. — On enverra l'apprenti à l'école jusqu'à ce qu'il sache lire, écrire et faire les opérations de calcul nécessaires à un fermier.

Missouri. — On donnera à l'apprenti l'éducation primaire.

Montana. — On permettra à l'apprenti de fréquenter l'école qui pourra exister dans le district pendant un temps qui sera déterminé par le contrat.

Névada. — On enseignera à tout apprenti du sexe masculin, placé pour cinq ans ou plus, à lire et écrire l'anglais; on lui enseignera les principes de la grammaire et l'arithmétique jusques et y compris la règle de trois; on enseignera à toute apprentie, placée pour cinq ans ou plus, à lire ou à écrire l'anglais et on lui apprendra les quatre règles de l'arithmétique.

New-Hampshire. — Comme dans le Massachusetts

New-Mexico. — On enverra à l'école, au moins trois mois par an, tout apprenti ayant atteint l'âge de 9 ans.

New-York. — On apprendra à l'apprenti à lire et à écrire; on enseignera, en outre, aux garçons, les règles de l'arithmétique.

North-Carolina. — On apprendra aux enfants pauvres, placés par le greffier du tribunal supérieur, à lire et à écrire; on leur enseignera l'arithmétique jusqu'à la règle de trois composée.

North-Dakota. — On apprendra à l'apprenti à lire, à écrire, à calculer, ou bien on l'enverra à l'école trois mois par an pendant toute la durée de son contrat.

Ohio. — Tout apprenti âgé de plus de 8 ans devra fréquenter l'école au moins trois mois par an.

Orégon. — On apprendra à tout apprenti placé par le tribunal de comté à lire, à écrire et à calculer; on lui donnera en outre l'instruction que le tribunal jugera nécessaire.

Rhode-Island. — On apprendra à l'apprenti à lire, à écrire et à compter; on lui enseignera en outre ce qu'on jugera convenable.

South-Dakota. — Comme dans le North-Dakota.

Tennessee. — On apprendra à l'apprenti à lire, à écrire et à calculer (jusqu'à la règle de trois).

Texas. — On enverra, si possible, l'apprenti à l'école au moins trois mois par an, pendant la durée de l'apprentissage, et pendant qu'il est en âge de fréquenter l'école.

Utah. — On enverra l'apprenti à l'école s'il y en a une dans le district ou dans le voisinage, trois mois par an, de 6 à 16 ans.

Virginie. — On apprendra à l'apprenti à lire, à écrire et à calculer (jusques et y compris la règle de trois).

West-Virginia. — On apprendra à l'apprenti la lecture, l'écriture et l'arithmétique.

Wisconsin. — On apprendra à l'apprenti à lire, à écrire et à calculer; on lui apprendra en outre ce qui pourrait être convenu entre les parties.

FOURNIR CERTAINES CHOSES À L'APPRENTI PENDANT LA DURÉE DU CONTRAT.

Alabama. — Une alimentation saine, les vêtements nécessaires, le blanchissage, le logement et les soins médicaux.

Colorado. — Des vêtements convenables, la nourriture et les soins nécessaires.

Delaware. — Une nourriture et des vêtements convenables.

Géorgie. — Une nourriture saine, des vêtements convenables, les soins médicaux et les remèdes.

Iowa. — Des vêtements décents et confortables.

Kentucky. — Des soins médicaux, la nourriture et les vêtements.

Maryland. — Entretien complet d'une façon convenable.

Mississippi. — Des aliments abondants et sains, les vêtements nécessaires, le blanchissage et le logement.

Nevada. — Une nourriture substantielle, des vêtements convenables pour les apprentis des deux sexes placés pendant quatre ans au moins pour les filles, ou cinq ans au moins pour les garçons.

New-Mexico. — Les vêtements, la nourriture et le logement.

New-York. — Une nourriture et un logement convenables, des soins médicaux.

North-Carolina. — Aux enfants pauvres placés par le greffier du Tribunal supérieur, la nourriture, les vêtements, le logement, et ce dont ils peuvent avoir besoin; aux enfants âgés de plus de 14 ans et placés pour apprendre un métier, des soins médicaux, le logement et les vêtements.

Tennessee. — La nourriture, les vêtements, le logement et ce dont ils peuvent avoir besoin.

Texas. — Une nourriture et des vêtements suffisants, les remèdes et les soins médicaux.

Utah. — Comme dans l'Iowa.

FOURNIR CERTAINES CHOSES À L'APPRENTI À L'EXPIRATION DE SON CONTRAT.

Alabama. — Deux complets neufs.

Californie. — Deux complets neufs (valant au moins 60 dollars en or); une somme de 50 dollars en or.

Colorado. — Une bible neuve; deux complets neufs valant 15 dollars chacun, et une somme de 25 dollars en monnaie légale.

Delaware. — Comme dans l'Alabama.

Floride. — Un complet neuf, une couverture et des chaussures.

Géorgie. — Une petite avance pour s'installer. Elle est laissée en principe à la générosité du patron; si elle est inférieure à 100 dollars, l'apprenti peut la refuser et appeler le patron devant le juge qui en fixera le montant.

Illinois. — Une bible neuve; deux complets neufs, convenant à la condition de l'apprenti et une somme de 20 dollars en espèces (si l'apprenti a servi un an au moins).

Kansas. — Une bible neuve; deux complets neufs valant 40 dollars et 10 dollars en espèces.

Kentucky. — 100 dollars aux garçons; 50 dollars aux filles. L'apprenti ne touchera rien si on lui a appris à lire et à écrire.

Mississippi. — Comme dans Alabama.

Missouri. — Une bible neuve; deux complets neufs valant 50 dollars et 20 dollars en espèces.

Nevada. — Deux complets valant au moins 25 dollars chacun et 100 dollars en espèces aux garçons ayant fait au moins cinq ans d'apprentissage; deux vêtements complets et 50 dollars en espèces aux filles ayant fait au moins quatre ans d'apprentissage.

New-York. — Une bible neuve aux enfants placés par le surintendant des pauvres d'un comté ou par les inspecteurs des pauvres d'une ville; et, à tous les apprentis, un certificat écrit, attestant qu'ils ont travaillé pendant la durée convenue, dans leur profession.

North-Carolina. — Un certificat attestant que l'apprenti a servi pendant la durée convenue dans sa profession.

North-Dakota. — Une bible neuve.

Ohio. — Une bible neuve et deux complets en bon état.

South-Dakota. — Comme dans North-Dakota.

Tennessee. — Un complet en bon état et 20 dollars en espèces.

Wisconsin. — Comme dans North-Dakota.

ENSEIGNER OU FAIRE ENSEIGNER À L'APPRENTI LE MÉTIER, ETC., POUR LEQUEL ON A PASSÉ LE CONTRAT.

North-Carolina. — Aux seuls apprentis qui, ayant plus de 14 ans, sont placés pour apprendre un métier ou une profession.

LOIS

AUXQUELLES ON A EMPRUNTÉ LES DISPOSITIONS PRÉCÉDENTES.

Alabama. — Code de 1886. Articles 1474 à 1485, articles 3756, 3759, 3760. — Lois de 1890-1891 : loi n° 51.

Arkansas. — Recueil des statuts de 1894 : chapitre 4 et article 1463.

Californie. — Codes et statuts de Deering (1885) : volume II, Code civil, pages 58 à 62.

Colorado. — Statuts annotés de 1891 : chapitres 6 et 26.

Connecticut. — Code de 1887; articles 30, 1484, 1738 à 1744, 3631 et 3677.

Delaware. — Code revisé de 1852. — Édition de 1893 : chapitre 79.

Floride. — Statuts revisés de 1892 : articles 2112 à 2116 et 2404.

Géorgie. — Codes de 1882 : articles 1871 à 1884.

Illinois. — Statuts revisés de 1891 : chapitre 6. Lois de 1893 : page 29.

Indiana. — Statuts annotés. Revision de 1894 : articles 7299 à 7317 et 8285.

Iowa. — Statuts annotés de Mc Clain de 1880. Édition de 1884 : articles 1378, 1649 et 2280 à 2306.

Kansas. — Statuts de 1889 : chapitre 5; chapitre 79, article 28; chapitre 99, article 568.

Kentucky. — Statuts de 1894 : chapitre 84.

Louisiane. — Lois revisées de Voorhies de 1870 : articles 70 à 84. Lois de 1895 : chapitre 28.

Maine. — Statuts revisés de 1883 : chapitre 24, articles 21 à 28; chapitre 62, articles 1er à 7 et chapitre 142, articles 11, 20 et 21.

Maryland. — Code des lois générales publiques de 1888 : section 6, modifiée par le chapitre 8 des lois de 1890, et section 27, articles 324, 346, 367 et 380. Code des lois locales publiques de 1888 : section 1re, articles 3 et 4, et section 20, articles 29, 30 et 31.

Massachusetts. — Statuts publics de 1882 : chapitre 149, articles 1er à 23.

Michigan. — Statuts annotés de Howell, de 1882. Édition de 1883 : articles 6352 à 6378. Lois de 1887 : loi n° 192. Lois de 1895 : loi n° 33.

Minnesota. — Statuts généraux de 1894 ; articles 1966, 3523 et 4750 à 4767.

Mississippi. — Code revisé de 1892 : chapitre 100.

Missouri. — Statuts revisés de 1889 : articles 369 à 396.

Montana. — Codes et statuts, édition Sander, 1895 : Code civil, article 360 à 369; et Code pénal, article 1154.

Nevada. — Statuts généraux de 1885 : articles 611 à 626.

New-Hampshire. — Statuts publics de 1891 : chapitre 84, articles 4, 5 et 6; chapitre 85, article 7 et chapitre 180.

New-Jersey. — Revision de 1877 : page 30, articles 1er à 16; page 838, article 12; page 949, article 8 et page 954, article 10. Lois de 1892 : chapitre 230.

New-Mexico. — Recueil de statuts de 1884 : articles 1069 à 1078.

New-York. — Statuts revisés de 1881 : pages 2348 et suivantes.

North-Carolina. — Lois de 1889 : chapitre 169.

North-Dakota. — Codes revisés de 1895 ; articles 2831 à 2849.

Ohio. — Statuts revisés, 7e édition, 1896 : articles 3118 à 3135.

Orégon. — Lois annotées de 1892 : articles 1819, 2912 à 2936 et 3947.

Pennsylvanie. — Recueil de Brightly Purdon (édition de 1894) : page 95, article 6; pages 117, articles 1er à 15; pages 998, articles 8 et 25; page 1704, article 45.

Rhode-Island. — Lois générales de 1896 : chapitre 79, article 14 et chapitre 198, articles 1er à 20.

South-Carolina. — Statuts revisés de 1893 : chapitre 85.

South-Dakota. — Recueil de lois (territoriales) 1887 : articles 2165 et 2656 à 2674.

Tennessee. — Code de 1884 : articles 2129 et 3422 à 3437.

Texas. — Statuts civils revisés de 1879 : articles 18 à 41.

Utah. — Recueil de lois de 1888 : articles 2564 à 2574.

Vermont. — Lois revisées de 1880 : chapitre 126, article 2511 à 2535 et chapitre 204, article 4350.

Virginie. — Code de 1887 : articles 2581 à 2596.

Washington. — Statuts et codes annotés de 1891 : article 3091.

West-Virginia. — Code. Édition de 1891 : chapitre 45, article 98 c-XI, chapitre 11 et chapitre 81.

Wisconsin. — Statuts annotés de 1889 : articles 1511, 1527, 1528 et chapitre 110.

GRANDE-BRETAGNE.

NOTE DU LABOUR DEPARTMENT (BOARD OF TRADE).

LONDRES.

La liste des articles de loi régissant la question de l'apprentissage est assez longue. Toutefois, beaucoup des dispositions édictées ne concernent que certains points de cette matière (droit de timbre sur les pièces relatives à l'apprentissage, apprentissage des enfants pauvres, faillite du patron, etc.), ou ne sont applicables que dans certaines localités (dans la cité de Londres, par exemple, ou sur divers points de l'Irlande). La loi qui semble offrir le plus d'intérêt est la loi de 1875 sur les *patrons et les ouvriers* (voir art. 5, 6, 7 et 12).

A signaler, en outre, l'acte 54 G. 3, chap. 96 (juridiction des juges de paix en matière d'apprentissage), l'acte 24 et 25 Victoria C. 100, et la loi de 1875 (*conspiracy and protection of property act*) [obligation pour le patron de conserver ses apprentis], la loi de 1880 sur la *responsabilité des patrons* (indemnités à payer par le patron aux apprentis en cas d'accident), etc. Les lois de 1897 et 1900, sur les indemnités en cas d'accident, s'occupent également des apprentis.

La situation des apprentis de la marine marchande, comme celle des apprentis embarqués sur les bateaux de pêche, est réglée par la loi de 1894 sur la marine marchande (et, en Écosse par le vieil acte 50 G. 3, C. 108 sur les bateaux de pêche).

LOI DE 1875

SUR LES PATRONS ET LES OUVRIERS.

(EMPLOYERS AND WORKMEN.)

[38 et 39 Vict. chap. 90.]

1re PARTIE.

. . . .

ART. 5. — Un tribunal de juridiction sommaire pourra juger tout différend survenu entre un apprenti tombant sous le coup de la présente loi et son patron, si ce différend est survenu à propos des relations de maître à apprenti, et si, dans les articles qui suivent, ce différend est dit tombant sous le coup de la présente loi.

ART. 6. — Dans tout différend survenu entre patron et apprenti, tombant sous le coup de la présente loi, le tribunal de juridiction sommaire procédera comme s'il s'agissait d'un différend entre maître et ouvrier, comme si le maître était un patron et l'apprenti un ouvrier, et comme si le contrat d'apprentissage était un contrat entre patron et ouvrier. Le tribunal pourra :

1) Ordonner à l'apprenti d'accomplir ce à quoi il est tenu en sa qualité d'apprenti;

2) Ordonner s'il le juge convenable, et s'il annule le contrat d'apprentissage, le remboursement, en totalité ou en partie, de la prime payée lors de l'engagement de l'apprenti.

Le tribunal qui aura ordonné à l'apprenti d'exécuter les conditions du contrat d'apprentissage pourra, si, dans le mois qui suit son jugement, l'apprenti ne s'est pas conformé audit jugement, condamner l'apprenti à un emprisonnement dont la durée ne devra pas excéder 15 jours.

ART. 7. — Dans tout différend entre patron et apprenti tombant sous le coup de la loi et porté devant un tribunal de juridiction sommaire, le tribunal pourra faire citer toute personne responsable, aux termes du contrat, de la bonne conduite de l'apprenti et lui enjoindre d'assister aux débats comme si elle était elle-même directement en cause; le tribunal pourra la condamner, en même temps que l'apprenti ou simplement en son lieu et place, à payer une indemnité pour toute infraction au contrat d'apprentissage, sans que le mon-

tant de cette indemnité puisse dépasser la limite (si elle a été prévue) stipulée audit contrat.

Le tribunal pourra, si la personne assignée ou toute autre lui garantit l'exécution du contrat par l'apprenti, accepter cette garantie en lieu et place ou en adoucissement de la pénalité que la loi l'autorise à infliger à l'apprenti.

. . . .

Art. 12. — La présente loi ne s'applique qu'aux apprentis du métier des ouvriers désignés à l'article 10 (1) et dont l'engagement s'est fait sans prime ou avec une prime ne dépassant pas 625 francs, ainsi qu'aux apprentis engagés conformément aux lois sur les pauvres.

Art. 13. — La loi n'est pas applicable aux apprentis-marins.

. . . .

HONGRIE.

LOI SUR L'INDUSTRIE DU 21 MAI 1884. (2)

(*Loi XVII.*)

CHAPITRE III.

DU PERSONNEL AUXILIAIRE.

A. Des apprentis.

Art. 59. — Tout industriel exerçant personnellement une industrie a le droit d'avoir des apprentis, sauf dans le cas des articles 47 et 160 (3).

Art. 60. — Les enfants qui n'ont pas achevé leur douzième année ne peuvent être reçus apprentis.

Une exception n'est admise qu'avec l'autorisation de l'autorité industrielle; dans ce cas, l'entrepreneur est tenu de faire suivre régulièrement l'école primaire par l'apprenti jusqu'à l'accomplissement de sa douzième année.

Art. 61. — L'admission de l'apprenti a lieu devant l'autorité industrielle de première instance au moyen d'un contrat écrit. S'il n'y a pas d'autorité industrielle au lieu de l'admission, le contrat écrit peut être dressé devant le maire de la commune, et, dans ce cas, il doit être envoyé, dans les huit jours, à l'autorité industrielle.

Lors de l'admission, le patron et les parents ou tuteur de l'apprenti doivent fixer d'une façon précise la durée de l'apprentissage, l'entretien et la nourriture de l'apprenti. La durée de l'apprentissage s'étend au moins jusqu'à l'achèvement de la quinzième année.

Art. 62. — Le patron est tenu de :

a) D'instruire l'apprenti dans le métier qu'il exerce,

---

(1) Art. 10. — Aux termes de la présente loi, le terme «ouvrier» ne désigne pas les domestiques, mais toute personne employée comme ouvrier à gages, ouvrier agricole, journalier, artisan, mineur, etc., ou toute personne occupée à un travail manuel, qu'elle soit majeure ou mineure, et engagée, soit avant, soit après le vote de la présente loi, par contrat formel ou tacite, verbal ou écrit, par contrat de service ou par contrat stipulant l'exécution d'un travail désigné.

(2) *Annuaire de la législation étrangère*, 14ᵉ année (1885).

(3) Art. 47. — ... Quiconque se propose d'exercer plusieurs industries, pour lesquelles la preuve de la capacité est exigée, n'a à justifier de sa capacité qu'à l'égard d'une seule; mais il n'a pas le droit d'avoir des apprentis dans les autres industries pour lesquelles il n'a pas justifié de sa capacité, à moins qu'il ne les fasse exercer par une autre personne ayant l'aptitude exigée...

Art. 157. — Est puni d'amende de vingt à deux cents florins :

a) Quiconque contrevient aux dispositions de la loi relatives à l'admission, à l'emploi, au traitement des ouvriers, apprentis et ouvriers de fabrique, ou qui ne remplit pas les obligations ayant trait à l'instruction de ses auxiliaires;...

Art. 160. — Lorsque les contraventions prévues par le paragraphe *a* de l'article 157 sont graves ou ont été commises en récidive, l'industriel peut être privé, pendant un an, du droit d'avoir des apprentis, et le fabricant, du droit d'employer de jeunes ouvriers.

de le former aux bonnes mœurs, à l'ordre et au travail;

b) De lui donner le temps nécessaire pour qu'il puisse, aux jours de fête de sa religion, assister au service divin, et de veiller à ce qu'il y assiste;

c) D'obliger son apprenti à fréquenter l'école, et là où il existe une école d'apprentissage, de l'obliger à la fréquenter;

d) De lui faire donner les soins nécessaires en cas de maladie, s'il habite avec lui;

e) D'informer les parents ou le tuteur, et, si l'apprenti n'a pas dépassé l'âge scolaire, l'instituteur, de la maladie de l'apprenti, comme aussi de tout autre événement grave pouvant les intéresser.

Art. 63. — Le patron ne doit employer l'apprenti qu'aux travaux du métier; il ne peut l'obliger à rendre des services domestiques, et il est tenu de veiller à ce qu'il ne soit pas molesté par les gens de la maison ou les aides.

Art. 64. — Les apprentis qui n'ont pas achevé leur quatorzième année ne peuvent être tenus de travailler plus de dix heures par jour, et ceux qui ont dépassé leur quatorzième année ne peuvent être astreints à plus de douze heures de travail, les heures d'école comprises. Dans les deux cas, il doit leur être accordé, dans la matinée et dans l'après-midi, un repos d'une demi-heure, et à midi, un repos d'une heure. Au surplus, les apprentis ne peuvent être employés qu'à des travaux en rapport avec leur force physique.

L'autorité industrielle peut, dans certaines industries, fixer un temps de travail plus court.

Art. 65. — Les apprentis mineurs de seize ans ne peuvent être employés à des travaux de nuit, c'est-à-dire à des travaux de 9 heures du soir à 5 heures du matin. Cependant, en ce qui concerne les industries dont l'exercice subirait une perturbation si le travail ne continuait pas pendant la nuit, l'autorité industrielle peut, en tenant compte du développement physique de l'apprenti, autoriser que les apprentis âgés de moins de seize ans, mais au moins de quatorze ans, consacrent au travail de nuit la moitié au plus des heures de travail fixées par l'article 64.

Art. 66. — L'apprenti doit obéissance au patron ou à son mandataire exerçant une industrie dans tout ce qui lui est ordonné, et, s'il habite dans la maison du patron et est nourri par lui, il est jusqu'à sa dix-huitième année sous son autorité domestique.

Art. 67. — L'apprentissage terminé, l'autorité industrielle délivre à l'apprenti un certificat dans lequel elle relate les indications du certificat scolaire, indique les progrès faits dans la pratique de l'industrie (art. 78), et mentionne le nom, l'industrie et le domicile du patron près lequel l'apprentissage a été terminé.

Art. 68. — Le contrat d'apprentissage n'oblige les parties qu'à l'expiration du temps d'essai qui a été convenu, et, s'il n'en a été convenu aucun, que deux mois après l'entrée de l'apprenti.

Le temps d'essai est compris dans le temps d'apprentissage.

Art. 69. — Si l'apprenti doit, par suite d'absence ou de maladie, interrompre son travail pendant plus de trois mois, mais cependant continue son apprentissage, le patron a le droit d'augmenter d'autant la durée convenue de l'apprentissage.

Art. 70. — Le contrat d'apprentissage prend fin :

a) Si le patron ou l'apprenti meurt;

b) Si l'apprenti est appelé au service militaire ou devient incapable de travail;

c) Si le patron est appelé au service militaire ou devient incapable de travail, à condition toutefois qu'il n'établisse pas un mandataire et par suite qu'il interrompe l'exercice de son industrie;

d) Si l'une des parties a été condamnée à une peine privative de liberté pour plus de quatre semaines.

e) Si le patron a été privé du droit d'avoir un apprenti (art. 160).

Art. 71. — Le contrat d'apprentissage peut être résolu avant l'expiration du temps fixé de l'apprentissage :

Par le patron :

a) Si l'apprenti commet un acte punissable ayant la cupidité pour mobile;

b) Si l'apprenti refuse obstinément de remplir ses devoirs ou s'il commet un manquement à ses devoirs grave et répété;

c) Si l'apprenti se rend coupable d'une voie de fait ou d'un outrage grossier vis-à-vis du patron ou d'une personne de sa famille;

d) Si l'apprenti est atteint d'une maladie répugnante ou contagieuse.

Par l'apprenti ou son représentant légal :

a) Si le patron excite l'apprenti à des actes immoraux ou contraires aux lois ;

b) Si le patron abuse de son droit de discipline domestique ;

c) Si la vie ou la santé de l'apprenti est compromise en cas de continuation du travail.

Art. 72. — Le contrat d'apprentissage peut être rompu après une dénonciation à quatorze jours :

Par le patron :

a) S'il est devenu certain que l'apprenti est incapable d'apprendre le métier;

b) Si l'apprenti est atteint d'une maladie qui dure depuis plus de deux mois;

c) Si le patron cesse l'exercice de son industrie.

Par l'apprenti ou son représentant légal :

a) Si le patron ne remplit pas les devoirs que la loi ou le contrat d'apprentissage lui impose à l'égard de l'apprenti ;

b) Si le patron transporte son industrie dans une autre commune ;

c) Si l'apprenti veut embrasser un autre état ou un autre métier ;

d) Si le patron est atteint d'une maladie qui dure depuis plus de deux mois et n'établit pas de mandataire.

Si le patron tombe en faillite, le contrat d'apprentissage peut être rompu, après une dénonciatien à quinze jours, aussi bien par la masse des créanciers que par l'apprenti.

Art. 73. — La cessation du contrat d'apprentissage doit être déclarée à l'autorité industrielle.

Art. 74. — Si la cause de la rupture du contrat d'apprentissage provient de l'apprenti ou si l'apprenti a dénoncé le contrat parce qu'il veut embrasser un autre métier, le patron a droit au prix de l'apprentissage pour tout le temps écoulé et, en plus, à une indemnité d'une demi-année ; si la cause de la rupture provient du patron, celui-ci, dans le cas où il ne devrait pas d'indemnité aux termes de la loi ou du contrat, doit cependant rembourser les frais qu'occasionne le placement de l'apprenti auprès d'un autre patron.

Art. 75. — Le patron qui prend sciemment un apprenti en fuite est tenu, solidairement avec l'apprenti, d'indemniser l'ancien maître d'apprentissage du dommage que lui a causé la fuite de l'apprenti.

Art. 76. — L'apprenti en fuite doit, sur la demande du patron, être ramené par l'autorité industrielle locale.

Art. 77. — L'autorité industrielle tient un registre des apprentis de son ressort.

Le registre mentionne :

a) Les nom, domicile et métier du patron qui occupe l'apprenti ;

b) Le nom et l'année de naissance de l'apprenti ;

c) Le point de départ du contrat d'apprentissage ;

d) La cessation du contrat d'apprentissage ;

e) Les principales dispositions du contrat et la date à laquelle le contrat a été déposé.

La liste des apprentis qui sont effectivement en apprentissage est relevée sur ce registre et doit être remise à l'inspecteur des écoles du district deux semaines avant le commencement de l'année scolaire.

Les noms des apprentis qui entrent en apprentissage pendant l'année scolaire doivent être indiqués à l'inspecteur des écoles du district immédiatement après la confection du contrat d'apprentissage.

Art. 78. — L'autorité industrielle veille à ce qu'une fois au moins par mois elle soit informée de la conduite des apprentis.

A cet effet, les directeurs de l'école informent chaque mois l'autorité industrielle de la manière dont les apprentis fréquentent l'école et des progrès qu'ils font.

L'autorité industrielle vérifie également, par des délégués, la fréquentation de l'école et les progrès que font les apprentis dans l'enseignement professionnel.

Art. 79. — Dans les six mois de la promulgation de la loi, tout industriel est tenu de déclarer ses apprentis à l'autorité industrielle à fin d'inscription dans le registre, et de communiquer en même temps le contenu du contrat d'apprentissage en vigueur.

B. Des écoles d'apprentissage.

Art. 80. — Les communes qui comptent cinquante apprentis au moins, et pour lesquels il n'existe pas d'école spéciale, sont obligées d'instituer pour l'enseignement des apprentis un cours spécial.

Art. 81. — Les classes, le matériel d'enseignement, le personnel des maîtres des écoles secondaires (polgári

iskolák) et primaires peuvent être empruntés pour l'enseignemeut des apprentis.

Art. 82. — L'apprenti est tenu, pendant tout le temps de l'apprentissage, de suivre l'école d'apprentissage.

Art. 83. — Le Ministre des cultes et de l'instruction, d'accord avec le Ministre de l'agriculture, de l'industrie et du commerce, fixe la durée et le plan des études.

L'année scolaire dure dix mois, et pendant ce temps l'enseignement est donné sans interruption.

Deux jours ouvrables par semaine et, chaque jour, quatre heures au moins sont consacrées aux matières de l'enseignement général; en outre, chaque dimanche, trois heures sont consacrées à l'enseignement du dessin.

L'autorité industrielle décide si l'enseignement est donné, les jours de semaine et le dimanche, pendant la journée ou le soir.

Lorsque les confessions religieuses veillent à l'instruction religieuse des apprentis, une heure peut, le dimanche, en dehors des heures d'enseignement précitées, être consacrée à l'enseignement de la religion.

Art. 84. — Les vacances durent deux mois; elles ont lieu pendant les mois d'été.

Art. 85. — Le Ministre des cultes et de l'instruction, d'accord avec le Ministre de l'agriculture, de l'industrie et du commerce, décide, sur un rapport motivé de l'autorité industrielle, quelles modifications peuvent être apportées, pour certaines industries, aux dispositions des articles 83 et 84.

Art. 86. — L'inspecteur scolaire de district et l'autorité industrielle de première instance ont la surveillance immédiate des écoles d'apprentissage; le Ministre des cultes et de l'instruction en a, d'accord avec le Ministre de l'agriculture, de l'industrie et du commerce, la haute surveillance.

Art. 87. — Les taxes et amendes prévues par la présente loi sont consacrées aux frais des écoles d'apprentissage.

Lorsque les communes ne sont pas en état de subvenir aux frais des écoles d'apprentissage, elles peuvent, avec l'autorisation du Ministre de l'intérieur et du Ministre des finances, percevoir un impôt spécial jusqu'à concurrence de 2 p. 0/0 des impôts directs prélevés dans la commune.

Les communes qui, à raison de leur mauvaise situation financière, ne sont pas état d'entretenir une école d'apprentissage, peuvent demander un secours au Ministre des cultes et de l'instruction.

NORVÈGE.

Loi du 15 juin 1881

modifiant la législation ouvrière.

CHAPITRE Ier.

APPRENTIS ET CANDIDATS AU CERTIFICAT DE COMPAGNON.

§ 1er. Le patron doit passer, avec son apprenti, un contrat écrit d'apprentissage. Si l'apprenti est mineur, ce contrat reçoit l'acquiescement du père ou du tuteur. Le contrat ne doit pas être conclu pour plus de cinq ans, y compris une période d'essai de douze semaines au maximum, laquelle peut être stipulée avant l'établissement du contrat. Le contrat d'apprentissage conclu pour un mineur ne peut lier ce dernier que tant qu'il n'a pas atteint l'âge de 20 ans. L'apprenti reçoit la nourriture et le logement dans la maison du patron, sauf quand le contrat renferme des dispositions aux fins contraires.

§ 2. Le patron est tenu :

a) De pourvoir à l'instruction professionnelle de l'apprenti, de manière que ce dernier, à la fin de l'apprentissage, puisse subir l'épreuve mentionnée au paragraphe 11;

b) De faire en sorte que l'apprenti, dans la mesure fixée par l'Administration compétente, fréquente une école publique de dessin et une école technique du soir, autant que des établissements de l'espèce existent dans la localité, ainsi que de payer toutes les dépenses scolaires se rapportant à son apprenti;

c) De veiller avec soin sur la conduite de l'apprenti, et, si ce dernier habite en dehors de la maison de son maître, chez des personnes autres que ses parents ou



supérieurs, de veiller à ce que son logement et sa nourriture soient convenables.

§ 3. Le patron ne doit pas sans nécessité absolue, sauf dans le cas d'une stipulation expresse du contrat à cet effet, employer l'apprenti à quelque travail sortant du cadre de sa profession.

§ 4. Quand le maître meurt et que sa veuve lui succède dans son industrie, cette dernière assume les droits et les devoirs stipulés au contrat d'apprentissage. Cependant le contrat peut alors être résilié sur la demande de l'une des parties lorsque le tribunal, après examen des circonstances, trouve la chose équitable.

§ 5. Le maître et l'apprenti peuvent, l'un comme l'autre, demander la résiliation du contrat, lorsque l'un d'eux se trouve, de façon continue, dans l'impossibilité d'observer ledit contrat.

§ 6. Le maître a le droit, avant l'expiration du contrat, de renvoyer l'apprenti : lorsque ce dernier se rend coupable de vol; fait montre d'infidélité grave ou réitérée ou de désobéissance; lorsqu'il mène une vie dissolue ou déréglée; insulte gravement son maître, la femme du maître ou celui qui, en la place du maître, est chargé de le diriger; et, en outre, lorsqu'il trouble sérieusement et réitérément la paix domestique ou qu'il fait montre, à un haut degré, de mauvaise conduite.

§ 7. L'apprenti a le droit de quitter son maître avant expiration de la période fixée pour la durée de l'apprentissage : lorsque le maître transporte son industrie dans une autre localité; lorsque le maître se conduit de telle sorte que l'apprenti ne peut être confié plus longtemps, avec sécurité, à sa garde; lorsque le maître néglige grossièrement l'enseignement qu'il doit donner; lorsqu'il abuse de son droit de maintenir la discipline domestique; lorsqu'il ne donne pas à l'apprenti une bonne nourriture; lorsqu'il fait travailler l'apprenti au-dessus de ses forces; lorsqu'il ne donne pas à l'apprenti la protection nécessaire contre les molestations des autres travailleurs; ou encore lorsqu'il méconnait grossièrement ses devoirs envers l'apprenti. L'apprenti ne peut être soumis à la discipline domestique que jusqu'à sa dix-huitième année révolue.

§ 8. De même l'apprenti peut quitter son maître lorsqu'il se décide — avec l'agrément de son tuteur ou curateur, s'il est mineur — à embrasser une autre profession.

§ 9. Dans le cas mentionné au paragraphe 8, l'apprenti doit compenser au maître le tort qu'éprouve ce dernier du fait de la résiliation du contrat avant le temps fixé. L'indemnité que doit fournir le maître à l'apprenti, ou inversement, dans les cas prévus aux paragraphes 4, 5, 6 et 7, de même que quand il y a résiliation par suite de décès ou de cessation de l'industrie, est fixée par arbitrage, à défaut d'entente amiable.

§ 10. Quand le maître congédie illégalement son apprenti ou que l'apprenti abandonne sans motif légal sa situation, le délinquant doit indemniser la partie lésée. Il est en outre passible des peines prévues au paragraphe 31.

§ 11. A l'expiration de l'apprentissage, le maître, autant qu'une épreuve professionnelle est prescrite, doit donner à l'apprenti la possibilité de subir cette épreuve et de prouver ainsi qu'il a acquis, dans sa profession, l'habileté requise d'un ouvrier compagnon. L'épreuve a lieu devant trois personnes, pour ce déléguées par la municipalité. Deux de ces personnes doivent, autant que possible, appartenir à la profession en cause. Le résultat de cette épreuve se consigne sur un procès-verbal établi aux frais de la commune et légalisé par la municipalité. Les règles de détail concernant les épreuves et le contrôle de ces épreuves seront fixées par le Roi. A titre d'indication pour le prononcé de l'appréciation, l'apprenti doit produire le certificat de la direction de l'école de dessin et celui de la direction de l'école du soir. Lorsque l'épreuve a été subie d'une manière satisfaisante, les trois personnes précitées délivrent à l'apprenti un certificat de compagnon.

§ 12. S'il appert que l'apprenti manque de connaissance et d'adresse au point de ne pouvoir subir l'épreuve et si le maître ne peut prouver, d'une façon satisfaisante, qu'il s'est occupé convenablement de l'instruction de son apprenti — dans ce cas le maître est tenu de verser une indemnité à l'apprenti. Il est en outre passible, selon les circonstances, des peines prévues au paragraphe 31. La même responsabilité incombe au maître quand il s'agit d'un métier pour lequel aucune épreuve n'est prescrite, s'il est démontré de quelque autre manière que, au moment où prend fin son apprentissage, l'apprenti ne possède pas la capacité requise d'un ouvrier compagnon.

§ 13. Si quelqu'un qui n'est pas apprenti désire

subir l'épreuve mentionnée au paragraphe 11, la possibilité de ce faire lui sera accordée. Toutefois, le solliciteur doit fournir lui-même le local nécessaire et supporter tous les autres frais qu'occasionnera l'épreuve.

§ 14. Lorsque l'apprentissage prend fin, le maître doit délivrer à l'apprenti un certificat écrit. Si l'apprenti a quitté son maître sans l'assentiment de ce dernier, le certificat ne peut être exigé que :

a) A l'expiration de la période prévue comme durée de l'apprentissage;

b) Quand un jugement a été prononcé, autorisant l'apprenti à cesser son apprentissage;

c) Quand le laps de temps durant lequel il peut être porté plainte (paragraphe 32) s'est écoulé sans que l'intéressé l'ait mis à profit; ou enfin, si le jugement met l'apprenti dans l'obligation de payer une indemnité au maître;

d) Quand ce payement a eu lieu ou que six mois se sont écoulés depuis l'interruption de l'apprentissage.

§ 15. S'il engage à son service quelqu'un qui a été notoirement en apprentissage et qui n'est point pourvu du certificat mentionné aux précédents paragraphes, pour autant que l'intéressé a violé un contrat d'apprentissage, tout patron ou directeur de fabrique devient responsable, comme débiteur personnel, de l'indemnité que l'apprenti était ou demeure tenu d'acquitter. Le même patron ou directeur de fabrique est, en outre, passible des peines prévues au paragraphe 31. La même responsabilité lui incombe s'il conserve à son service quelqu'un, après avoir été informé que l'intéressé a cessé son apprentissage sans l'assentiment de son maître et qu'il n'a ni obtenu ni reçu le droit d'obtenir le certificat en cause.

. . . .

CHAPITRE III.

RÈGLES DE PROCÉDURE.

§ 21. Dans chaque ville commerçante pour laquelle le Roi, après avoir pris l'avis de l'Administration communale, n'en décidera pas autrement, il sera organisé un tribunal professionnel. Ce tribunal aura la composition suivante : un juge subalterne ordinaire ou un membre de police, à cet effet désigné par le Roi, comme président; un patron et un ouvrier compagnon ou un ouvrier comme assesseurs. Le greffier du tribunal de police sera greffier du tribunal professionnel.

§ 22. Ce tribunal remplira les fonctions d'arbitre et jugera en outre toutes les causes entre les patrons et leurs compagnons, ouvriers ou apprentis résultant des contrats de travail et d'apprentissage, ainsi que les causes concernant les contraventions prévues au paragraphe 15 de la présente loi.

. . . .

CHAPITRE IV.

DISPOSITIONS DIVERSES.

§ 31. Le maître qui néglige d'établir un contrat écrit d'apprentissage sera frappé d'une amende de quatre couronnes pour chaque semaine durant laquelle il persévérera dans sa négligence (voir le paragraphe 1er), sans que le total des amendes accumulées puisse, toutefois, dépasser deux cents couronnes. En outre, les contraventions à la présente loi seront punies d'amendes de deux à cent couronnes. Ces amendes seront acquises à la Caisse des pauvres.

§ 32. Le droit à une indemnité, donnée par la présente loi, se trouvera prescrit lorsqu'une plainte n'aura pas été portée devant le tribunal dans les six semaines suivant la contravention ou l'événement qui justifie ce droit. Il en est de même pour l'amende, autant que la revendication a un caractère privé.

§ 33. La présente loi entrera en vigueur à la fin de l'année prochaine.

A partir de la même date seront abrogés, dans leur intégralité, les chapitres III et IV du 15 juillet 1839, sauf en ce qui concerne la corporation des boulangers de Bergen. Pour cette dernière, les dispositions des chapitres précités, non modifiées par la présente loi, demeureront en vigueur.

SUISSE.

CANTON DE GENÈVE.

Loi sur les apprentissages du 15 octobre 1892.

TITRE Ier.

DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Art. 1er. — Les personnes qui feront un contrat d'apprentissage suivant les formes et conditions prescrites ci-après seront admises aux bénéfices et soumises aux charges de la présente loi, sans préjudice aux mesures de surveillance et de police que l'autorité peut prendre, dans les limites de sa compétence.

Art. 2. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un patron ou un ouvrier majeur s'oblige à enseigner la pratique de son art, de son métier ou de sa profession, à une autre personne, qui est tenue en retour à des prestations déterminées.

Art. 3. — Ce contrat sera fait par acte public ou sous seing privé.

Art. 4. — Il contiendra ;

1° Les nom, prénoms, profession, âge et domicile du patron;

2° Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;

3° Les nom, prénoms, profession et domicile du père ou de la mère de l'apprenti, du tuteur, de l'autorité ou de la personne auxquels incombent les devoirs de l'administration paternelle;

4° La date et la durée du contrat;

5° Les conditions de rémunération, de logement, de nourriture et toutes autres arrêtées entre les parties.

Il devra être signé par le patron et l'apprenti ou son représentant légal. Un exemplaire du contrat sera déposé au Département du commerce et de l'industrie.

Art. 5. — A moins de stipulations contraires, les deux premiers mois de l'apprentissage seront considérés comme temps d'essai pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté des deux parties.

Art. 6. — Sont incapables de recevoir des apprentis, les personnes qui ont subi une condamnation pour crime, celles qui sont condamnées pour violation de leurs devoirs de famille, pour attentat aux mœurs, ou pour l'un des délits prévus par les articles 277 à 283 du Code pénal.

Art. 7. — Le contrat d'apprentissage sera résilié de plein droit :

1° Par la mort du patron, si l'apprenti le demande;

2° Si le patron vient à être frappé d'une des condamnations prévues à l'article 6.

Art. 8. — Le contrat peut être résilié sur la demande de l'une ou de l'autre des parties :

1° Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat;

2° Pour cause d'infraction aux prescriptions de la présente loi;

3° Dans le cas d'inconduite ou d'immoralité de la part du patron ou de l'apprenti;

4° Si le patron remet son industrie ou la transporte dans une autre commune et, dans ces cas, seulement si l'apprenti le demande.

La résiliation du contrat doit être communiquée au Département du commerce et de l'industrie.

Art. 9. — Sur les sommes revenant à l'apprenti, une partie fixée d'un commun accord entre les intéressés est versée à la Caisse d'épargne dans un livret au nom de l'apprenti. Ce livret reste en mains du patron jusqu'à la fin de l'apprentissage.

L'apprenti ou son représentant légal recevra des mains du patron un carnet où seront inscrites au fur et à mesure les sommes mentionnées audit livret.

En cas de rupture du contrat provenant du fait de l'apprenti, les sommes versées au crédit de l'apprenti ne peuvent être touchées par ce dernier que sur la présentation d'un certificat de libération délivré par le patron.

Pendant toute la durée du contrat, et exceptionnellement, le patron peut autoriser l'apprenti à toucher tout ou partie des sommes versées.

Art. 10. — Toute rupture du contrat d'apprentissage qui n'est pas motivée donne droit à des dommages-intérêts.

TITRE II.

DES DEVOIRS DES PATRONS ET APPRENTIS.

Art. 11. — Le patron doit se comporter envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, et avertir ses parents, son tuteur ou les personnes qui doivent prendre soin de lui, des fautes graves qu'il pourrait commettre et des penchants vicieux qu'il pourrait manifester. Il doit aussi les prévenir sans retard de tous les cas de maladie ou d'absence de l'apprenti, et de tout fait de nature à motiver leur intervention

Art. 12. — Il lui est interdit d'employer l'apprenti à d'autres travaux et services qu'à ceux qui auront été expressément autorisés par les stipulations du contrat.

Art. 13. — Le patron doit enseigner ou faire enseigner à l'apprenti, d'une façon graduelle et complète, la profession, l'art, le métier ou la branche de métier qui fait l'objet du contrat. Le patron ne peut engager un apprenti sortant d'une autre maison, sans que ce dernier fournisse un certificat de rupture de son précédent contrat.

Art. 14. — Le patron est tenu d'accorder à l'apprenti, sur sa journée de travail, le temps nécessaire pour l'enseignement scolaire professionnel exigé par la loi et l'enseignement religieux.

Art. 15. — La durée de la journée de travail des apprentis ne pourra dépasser dix heures. Aucun travail de nuit ne peut être imposé aux apprentis; ils ne peuvent de même être astreints à aucun travail de leur profession les dimanches et jours fériés, sauf les cas exceptionnels prévus au contrat.

Est considéré comme travail de nuit tout travail fait entre 8 heures du soir et 5 heures du matin.

Dans les industries pour lesquelles est reconnue la nécessité du travail non interrompu ou du travail de nuit, le Département du commerce et de l'industrie peut donner des autorisations spéciales. Sont réservées, en ce qui concerne le travail des mineurs dans les fabriques, les dispositions de l'article 16 de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques.

Art. 16. — L'apprenti doit à son maître fidélité, obéissance et respect; il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses forces et de ses aptitudes. Il peut être tenu de remplacer, à la fin de son apprentissage, le temps perdu par suite de maladie ou d'absence.

TITRE III.

DE LA SURVEILLANCE DES APPRENTIS.

Art. 17. — Les apprentis sont placés, pendant tout le temps de leur apprentissage, sous la surveillance du Département du commerce et de l'industrie et celle de la Commission centrale des prud'hommes, aidée dans ce but par les commissions d'apprentissage.

Art. 18. — Si le nombre des apprentis ressortissant à un groupe de prud'hommes est trop considérable pour que la surveillance de la Commission d'apprentissage puisse s'exercer efficacement, la Commission centrale leur adjoindra des personnes prises en dehors de son sein. Dans ce cas, lesdits membres adjoints auront le droit d'assister aux séances des commissions d'apprentissage et toucheront les jetons de présence au même titre que les membres de la commission.

Art. 19. — Les délégués des commissions d'apprentissage auront le droit de visiter en tout temps les apprentis dans les ateliers où ils travaillent et de contrôler la marche de l'apprentissage.

Art. 20. — Dans les cas d'abus, de négligence ou de mauvais traitements, ils en informeront de suite la Commission centrale des prud'hommes; celle-ci, à son tour, lorsqu'elle aura reconnu le bien-fondé de la plainte, en nantira le Département, qui statuera.

TITRE IV.

DES EXAMENS D'APPRENTIS.

Art. 21. — Il sera organisé, par les soins du Département du commerce et de l'industrie, de la Commission centrale des prud'hommes, des examens d'apprentis destinés à constater si les jeunes gens ont acquis des connaissances techniques professionnelles suffisantes.

Art. 22. — Le Département du commerce et de l'industrie délivrera un diplôme aux apprentis qui auront subi leur examen avec succès.

Art. 23. — Il pourra, en outre, être attribué aux apprentis diplômés, à titre de récompense, soit un livret de Caisse d'épargne, soit des livres, instruments et outils se rapportant au métier qu'ils veulent exercer Des bourses pourront également être accordées aux

apprentis qui manifesteraient des aptitudes exceptionnelles.

Art. 24. — Le budget de l'État détermine chaque année la somme qui sera attribuée aux apprentis diplômés.

Art. 25. — Les candidats au diplôme devront se faire inscrire au Département du commerce et de l'industrie six mois au moins avant le terme de leur apprentissage. Le Département du commerce et de l'industrie, sur le préavis de la Commission centrale des prud'hommes, désignera des jurys d'examen. Ces jurys seront composés de trois à cinq membres, la majorité étant choisie par les patrons et ouvriers de la profession de l'apprenti.

TITRE V.

PÉNALITÉS.

Art. 26. — Seront passibles d'une amende de 20 à 500 francs :

1° Ceux qui, par voies de fait, menaces, ou d'une manière quelconque auront entravé ou tenté d'entraver toutes personnes désignées pour la surveillance des apprentis;

2° Ceux qui contreviendront à l'article 6 de la présente loi. En cas de récidive, le tribunal pourra prononcer, indépendamment de l'amende, un emprisonnement de trois à dix jours.

CANTON DE NEUCHÂTEL.

Loi sur la protection des apprentis, du 21 novembre 1890.

Le Grand Conseil de la République et Canton de Neuchâtel :

Dans le but de relever l'apprentissage et de développer la valeur professionnelle des ouvriers dans les divers arts et métiers pratiqués dans le canton et tout spécialement dans les diverses branches de la fabrication de la montre,

Sur le rapport du Conseil d'État et d'une Commission spéciale,

Décrète :

TITRE Ier.

DE LA SURVEILLANCE DES APPRENTIS.

Art. 1er. — Les apprentis sont placés dans chaque localité sous la surveillance de l'autorité communale.

Cette surveillance, selon les besoins et l'importance des localités, pourra être confiée par le Conseil communal à une Commission spéciale des apprentissages composée d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers particulièrement aptes à remplir cette mission.

Art. 2. — Dans les localités où sont établis des Conseils de prud'hommes, ceux-ci auront à exercer, sous le contrôle de l'autorité communale, la surveillance des apprentis pour lesquels aucune surveillance spéciale n'aura été organisée par les syndicats de la profession, conformément à l'article 3 ci-après.

Si la Commission spéciale des apprentissages dont le fonctionnement est prévu par l'article 53 de la loi sur les Conseils de prud'hommes ne peut suffire au service de surveillance des apprentis, les Conseils de prud'hommes pourront répartir ce service entre plusieurs Commissions mixtes correspondant aux divers groupes professionnels placés sous leur juridiction.

Art. 3. — Dans les localités où les patrons et les ouvriers d'une même profession ont constitué des syndicats professionnels, ceux-ci pourront être investis sur leur demande et par décision spéciale du Conseil d'État de la mission de surveiller, sous le contrôle de l'autorité communale, les apprentis qui se rattachent à la profession, à charge toutefois de justifier qu'ils représentent la majorité au moins des intéressés, tant dans la catégorie des patrons que dans celle des ouvriers, et de rendre compte chaque année au Conseil communal des résultats de leur surveillance.

Cette surveillance devra toujours s'exercer par les soins d'une Commission dont les membres seront élus pour une moitié par le syndicat des patrons et pour l'autre moitié par celui des ouvriers.

Art. 4. — S'il n'existe pour représenter les intérêts de la profession qu'un seul syndicat, soit de patrons, soit d'ouvriers, celui ci pourra néanmoins demander, en justifiant qu'il réunit dans son groupe les adhésions de la majorité des intéressés, que la surveillance des apprentis de la profession soit conférée à une Commission

composée d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers choisis dans la profession, et à l'élection de laquelle il concourra pour une moitié. Le Conseil communal élira l'autre moitié des membres de la Commission en les choisissant dans la catégorie qui n'est pas représentée par un syndicat.

Art. 5. — Les délégués de l'autorité communale ainsi que ceux des Commissions chargées de la surveillance des apprentis auront le droit en tout temps de visiter les apprentis dans les ateliers où ils travaillent et de contrôler la marche de l'apprentissage.

Art. 6. — Ils devront s'assurer entre autres que l'apprentissage n'est pas négligé et que le patron enseigne ou fait enseigner à l'apprenti d'une manière graduelle et complète la profession, l'art, le métier ou la branche de métier qui fait l'objet du contrat d'apprentissage.

Art. 7. — S'ils viennent à constater dans l'exercice de leur surveillance ou à la suite de plaintes, des faits d'abus, de négligence ou de mauvais traitement, ils interviendront aussitôt pour la protection de l'apprenti et préviendront en même temps ses parents, son tuteur ou la commune qui l'a placé.

Art. 8. — Il est interdit à un patron d'engager un apprenti sans un contrat écrit déterminant la durée de l'apprentissage, les conditions de prix et, cas échéant, de logement et de nourriture, les obligations réciproques des parties, et signé par le père ou la mère de l'apprenti ou son représentant légal.

Ce contrat devra être exhibé, sur leur demande, aux délégués chargés de la surveillance des apprentis.

Art. 9. — Il lui est de même interdit d'employer l'apprenti à d'autres travaux et services qu'à ceux qui concernent l'exercice de sa profession, sous réserve toutefois de circonstances exceptionnelles ou de certains travaux et services sanctionnés par l'usage et admis par les autorités préposées à la surveillance des apprentis.

Art. 10. — Il devra être accordé à l'apprenti sur sa journée de travail le temps nécessaire pour son enseignement religieux ainsi que pour l'enseignement scolaire exigé par la loi.

Art. 11. — La durée de la journée normale des apprentis ne pourra dépasser 10 heures pour les apprentis de 13 à 15 ans et 11 heures pour ceux âgés de plus de 15 ans, y compris les heures consacrées à l'enseignement scolaire et à l'enseignement religieux.

Dans la règle, aucun travail de nuit ne peut être imposé aux apprentis; ils ne peuvent de même être astreints à aucun travail de leur profession les dimanches et jours fériés.

Est considéré comme travail de nuit tout travail fait entre 8 heures du soir et 5 heures du matin.

Art. 12. — Il pourra toutefois être dérogé aux règles qui précèdent pour les professions et industries qui exigent un travail de nuit, pour celles qui doivent s'exercer le dimanche, mais le Conseil d'État ainsi que les autorités communales et les Commissions de surveillance auront en tout temps le droit d'exiger que ces dérogations soient expressément autorisées.

Art. 13. — Il sera institué par le Conseil d'État auprès du Département de l'Industrie et de l'Agriculture une Commission dans laquelle seront représentés autant que possible les divers syndicats professionnels officiellement reconnus, et qui sera chargée d'étudier les améliorations que pourra comporter le service de protection et de surveillance des apprentis et les moyens de relever de plus en plus la valeur des apprentissages et le savoir professionnel des ouvriers.

Elle arrêtera en outre, sur le préavis des Commissions d'apprentissage et des syndicats professionnels, le programme des examens d'apprentis prévus au titre ci-après.

TITRE II.

DES EXAMENS D'APPRENTIS.

Art. 14. — Il sera organisé par les soins combinés du Département de l'Industrie et de l'Agriculture, des Conseils communaux ou des Commissions d'apprentissage, des examens destinés à constater si les apprentis ont acquis pendant la durée de leur apprentissage les connaissances techniques et les aptitudes professionnelles nécessaires pour exercer avec intelligence et profit la profession à laquelle ils se vouent.

Art. 15. — Ne seront admis à subir ces examens que les apprentis neuchâtelois ou suisses d'autres cantons, âgés de moins de 25 ans, et qui auront fait la moitié au moins de leur stage d'apprentis chez un patron domicilié dans le canton.

Art. 16. — Ces examens consisteront dans un examen théorique portant sur les éléments de technologie jugés nécessaires à l'apprenti, mais surtout dans l'exécu-

tion de travaux pratiques permettant d'apprécier son degré d'habileté et la connaissance pratique qu'il possède des règles et des procédés de la profession.

Art. 17. — Il sera décerné aux apprentis qui auront justifié d'un savoir suffisant pour leur pratique professionnelle un diplôme fourni par le Département de l'Industrie et de l'Agriculture et dans lequel seront consignés les résultats de l'examen.

Art. 18. — Il sera en outre attribué aux apprentis qui auront obtenu à l'examen les résultats les plus satisfaisants des primes ou récompenses consistant, soit dans un livret d'épargne, soit dans des livres, instruments et outils se rapportant au métier qu'ils veulent exercer.

Des bourses pourront aussi être accordées aux apprentis qui révèleraient à l'examen des aptitudes exceptionnelles et qui désireraient se perfectionner dans la pratique de leur art ou de leur métier.

Le Conseil d'État fixera la quotité ou la valeur de ces bourses ainsi que les conditions auxquelles elles seront accordées.

Art. 19. — Il sera affecté chaque année sur les ressources du budget de l'État une somme de 3,000 francs au moins pour être distribuée en primes aux apprentis diplômés.

Art. 20. — Les ouvrages confectionnés et présentés à l'examen par les apprentis diplômés seront, dans la règle, exposés publiquement avec la mention du nom de l'apprenti qui a confectionné l'ouvrage, des résultats de son examen et du nom de son patron.

Art. 21. — Les candidats au diplôme d'apprenti devront se faire inscrire trois mois au moins avant le terme de leur apprentissage, soit auprès de la Commission chargée de la surveillance des apprentissages dans la localité ou dans la profession, soit à défaut auprès du Conseil communal.

Art. 22. — L'apprenti dont l'examen aura été reconnu insuffisant pourra être admis à se présenter après un délai de trois mois au moins pour subir une nouvelle épreuve.

Les candidats au diplôme d'apprenti seront examinés par un jury de trois membres dont deux au moins, un patron et un ouvrier, devront être choisis dans la profession à laquelle appartient l'apprenti. Si les opérations d'examen l'exigent, ce jury pourra être composé de cinq membres dont quatre au moins, deux patrons et deux ouvriers seront choisis dans la profession.

Ces jurys seront désignés par les Commissions d'apprentissage là où elles sont instituées et, à défaut, par le Conseil communal.

Art. 24. — Toutes les dispositions de la présente loi sont également applicables aux apprentis du sexe féminin.

TITRE III.

PÉNALITÉS.

Art. 25. — Seront punis d'une amende de 10 francs à 50 francs ceux qui contreviendront à l'article 8 de la présente loi.

Seront punis d'une amende de 50 francs à 500 francs ceux qui contreviendront aux articles 9, 10 et 11.

Art. 26. — La présente loi sera mise à exécution après avoir été soumise au délai du référendum.

Neuchâtel, le 21 novembre 1890.

Au nom du Grand Conseil :

Le Président,
Louis Martin.

L'un des secrétaires,
Éd. Lambelet.

CANTON DE VAUD (LAUSANNE).

Loi du 21 novembre 1896 *sur l'apprentissage.*

Le Grand Conseil du Canton de Vaud,

Vu le projet de loi présenté par le Conseil d'État,

Considérant qu'il est dans l'intérêt général du pays de perfectionner, de développer et d'encourager l'apprentissage industriel et de régler les conditions de l'apprentissage commercial.

Décrète :

CHAPITRE 1er.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

Art. 1er. — La présente loi régit tous les apprentissages d'industrie, de métiers et de commerce.

Ses dispositions sont d'ordre public.

Il est interdit d'y déroger par convention.

Art. 2. — La question de savoir si une personne est soumise à la présente loi est tranchée par la Commission d'apprentissage, sauf recours au Département de l'Agriculture et du Commerce.

Art. 3. — Tous les actes relatifs à l'apprentissage sont exempts de timbre.

Les déclarations, certificats et formulaires sont gratuits.

Les formulaires sont délivrés par les greffes des municipalités et des prud'hommes.

Art. 4. — Il est interdit de détourner un apprenti de ses devoirs ou de l'engager à quitter son patron.

Toute rupture du contrat d'apprentissage qui n'est pas justifiée donne droit à des dommages-intérêts.

Art. 5. — Les personnes privées de leurs droits civiques par une condamnation pénale ne peuvent pas avoir d'apprentis pendant la durée de la peine.

CHAPITRE 2.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Art. 6. — Tout apprentissage doit être réglé à l'avance par un contrat écrit sur formulaire officiel.

Art. 7. — Le contrat doit être dressé en trois exemplaires qui seront : — l'un, déposé au Greffe des prud'hommes, ou à son défaut, au Greffe municipal, qui le remet à la Commission d'apprentissage; les autres, conservés par le patron et l'apprenti ou son représentant.

Art. 8. — Le père ou la mère qui met son enfant en apprentissage doit, dans le contrat, se porter garant vis-à-vis du patron, du fidèle accomplissement par l'apprenti de ses devoirs légaux et contractuels.

CHAPITRE 3.

DEVOIRS DU PATRON.

Art. 9. — Le patron doit enseigner à l'apprenti, d'une manière graduelle et complète, la profession, le métier ou la partie qui fait l'objet du contrat. Il peut, sous sa responsabilité, déléguer cet enseignement à un contremaître ou à un ouvrier capable.

Il doit astreindre l'apprenti à fréquenter les cours professionnels en rapport direct avec sa profession et lui accorder sur la journée de travail le temps nécessaire pour les suivre.

Il ne peut l'employer à des travaux domestiques ou autres, au détriment de l'apprentissage.

Art. 10. — Le patron exerce la surveillance et la discipline paternelle sur l'apprenti lorsque celui-ci n'est pas sous la surveillance immédiate de ses parents ou de son représentant.

Il doit l'astreindre au travail et veiller sur sa conduite.

Il doit avertir les parents de l'apprenti ou de son représentant des fautes graves qu'il aurait commises ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester.

Il doit les aviser sans retard de toute maladie, absence ou autre circonstance appelant leur intervention.

Art. 11. — Le patron doit user de bons procédés envers l'apprenti; il doit se garder de lui donner de mauvais conseils ou exemples, s'abstenir de mauvais traitements et veiller à ce que l'apprenti n'y soit pas exposé de la part des employés ou personnes de la maison.

Art. 12. — Le patron doit ménager la santé et les forces de l'apprenti et ne pas l'exposer à des fatigues excessives ou à des risques qui ne sont pas ordinaires dans la profession.

Il doit le rendre attentif aux dangers qui peuvent se présenter dans l'exercice de sa profession et lui indiquer les précautions à prendre.

Il doit l'assurer contre les accidents de travail et prendre à sa charge au moins la moitié de la prime.

Toutefois, le règlement d'exécution prescrira des exceptions pour les professions et métiers qui présentent peu de dangers, le patron restant responsable.

Art. 13. — La durée de la journée de travail de l'apprenti ne peut dépasser dix heures, y compris le temps de l'enseignement religieux, primaire, complémentaire et professionnel (Art. 9).

Exceptionnellement la durée du travail peut-être portée à onze heures, mais sans excéder 60 heures par semaine.

Le travail doit être interrompu au milieu de la journée pendant au moins une heure et demie.

Il est interdit de faire travailler l'apprenti la nuit et le dimanche.

Est considéré comme travail de nuit, tout travail fait entre 8 heures du soir et 5 heures du matin.

Art. 14. — Le Conseil d'État peut autoriser des dé-

rogations aux règles de l'article 13 en faveur des professions dont les conditions particulières l'exigent.

En cas de nécessité, la Commission d'apprentissage, ou son délégué, peut autoriser des dérogations temporaires à ces règles à condition que le surcroît de travail soit compensé par des repos convenablement espacés. Ces autorisations écrites ne peuvent être accordées pour plus d'un mois, ni renouvelées plus de trois fois dans le cours d'une année. — Le Préfet doit être avisé.

Art. 15. — Si l'apprenti vit chez le patron, celui-ci doit lui fournir un logement salubre, une nourriture saine, en cas de maladie passagère, les soins médicaux, et, sauf convention contraire, le blanchissage, l'éclairage et le chauffage.

Art. 16. — A la fin de l'apprentissage, le patron doit en attester, par écrit daté et signé, la nature et la durée sans autre appréciation.

A ce défaut, l'apprenti peut s'adresser à la Commission d'apprentissage ou à son délégué pour obtenir ce certificat.

Il est interdit au patron de renvoyer l'apprenti sans juste motif avant le terme de l'apprentissage.

CHAPITRE 4.

DEVOIRS DE L'APPRENTI.

Art. 17. — L'apprenti doit à son maître obéissance et respect.

Il est tenu de travailler avec zèle et conscience sous sa surveillance et d'après ses directions.

Art. 18. — Il doit suivre les cours professionnels qui sont donnés dans la localité ou à proximité et qui sont en rapport direct avec sa profession.

La Commission d'apprentissage détermine l'étendue de cette obligation.

Art. 19. — Il est interdit à l'apprenti de divulguer les secrets de l'industrie et les procédés de fabrication de son patron et de donner à qui que ce soit des renseignements sur la clientèle et les affaires de la maison.

Art. 20. — Il lui est interdit de s'absenter sans autorisation ou excuse valable.

Art. 21. — Il lui est interdit de quitter son patron sans juste motif avant le terme de l'apprentissage.

CHAPITRE 5.

SURVEILLANCE DE L'APPRENTISSAGE.

Art. 22. — L'apprentissage est placé sous la surveillance des Commissions d'apprentissage des Conseils de prud'hommes [1].

Un arrêté du Conseil d'État organisera des Commissions d'apprentissage pour les communes où il n'y a pas de Conseils de prud'hommes.

Les Commissions d'apprentissage sont sous le contrôle du Département de l'Agriculture et du Commerce qui peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs.

Art. 23. — Les Commissions ou leurs délégués veillent à la stricte observation de la loi, des règlements et des contrats d'apprentissage.

Elles s'assurent que les patrons enseignent ou font enseigner aux apprentis, d'une manière graduelle et complète, la profession ou la partie qui fait l'objet de l'apprentissage.

En même temps, les Commissions veillent à ce qu'ils ne soient pas employés à des travaux malsains ou au-dessus de leurs forces.

Elles autorisent les dérogations temporaires aux règles sur la durée du travail de l'apprenti (Art. 13 et 14).

Elles organisent et surveillent les examens d'apprentis dans les communes.

Art. 24. — Les Commissions ou leurs délégués reçoivent les plaintes et les réclamations du patron, de l'apprenti ou de son représentant, et, cas échéant, les renvoient à l'autorité compétente.

Elles font les observations qui leur paraissent justifiées et prennent les mesures de protection qu'elles jugent nécessaires, spécialement en cas de rupture de contrat.

Elles avertissent le représentant de l'apprenti quand son intervention est réclamée par les circonstances. Elles délivrent les certificats d'apprentissage à défaut du patron.

La Commission d'apprentissage peut, d'office ou sur requête, retirer l'apprenti de chez le patron lorsqu'elle constate que celui-ci ne possède pas une connaissance suffisante de son état, qu'il néglige ses devoirs vis-à-vis de l'apprenti, qu'il s'adonne à la boisson, ou pour tout autre motif grave.

---

(1) Loi du 26 novembre 1888, art. 53.

Art. 25. — Il sera institué auprès du Département de l'Agriculture et du Commerce un Conseil d'apprentissage, chargé d'étudier les améliorations que pourra comporter le service de protection et de surveillance des apprentis et les moyens de relever de plus en plus la valeur des apprentissages et le savoir professionnel des ouvriers.

Le Conseil d'apprentissage organisera et surveillera les examens d'apprentis dans le Canton. Il donnera aux Commissions d'apprentissage les directions nécessaires.

CHAPITRE 6.

EXAMENS D'APPRENTIS ET ENCOURAGEMENTS À L'APPRENTISSAGE.

Art. 26. — Il sera organisé, sous le contrôle du Département de l'Agriculture et du Commerce, des examens destinés à constater si les apprentis acquièrent ou possèdent des connaissances théoriques et pratiques suffisantes.

L'organisation des examens d'apprentis sera déterminée par un règlement spécial.

Art. 27. — Le Département de l'Agriculture et du Commerce délivrera un diplôme aux apprentis qui auront subi l'examen de fin d'apprentissage. Ce diplôme mentionne le résultat de l'examen combiné avec la conduite et le travail de l'apprenti pendant la durée de l'apprentissage.

Les travaux d'examen des apprentis diplômés seront exposés publiquement sous le nom de l'auteur et celui de son patron.

Art. 28. — Il pourra être décerné aux apprentis qui auront donné à l'examen les résultats les plus satisfaisants, des primes ou récompenses consistant, soit en un livret de caisse d'épargne, soit en livres, instruments et outils se rapportant à la profession qu'ils veulent exercer.

Des récompenses pourront aussi être décernées aux personnes qui les ont formés.

Art. 29. — Des bourses pourront être accordées aux apprentis qui, à l'examen, auront fait preuve d'aptitudes exceptionnelles et qui désireraient se perfectionner dans leur profession.

Art. 30. — Des subsides pourront être alloués par le Conseil d'État, sur demande ou préavis des Municipalités et des Commissions d'apprentissage ;

a) Aux communes ou sociétés qui organisent des cours professionnels;

b) Aux industriels qui s'occupent spécialement de former de bons apprentis;

c) Aux jeunes gens qui ont les aptitudes nécessaires et manquent des ressources suffisantes pour faire un apprentissage, moyennant participation des communes d'origine des apprentis et suivant un tarif qui sera élaboré par le Conseil d'État.

Art. 31. — Les communes participent pour moitié aux frais d'examens d'apprentis et de surveillance de l'apprentissage.

CHAPITRE 7.

CONTESTATIONS CIVILES.

Art. 32. — Toutes les contestations civiles relatives à l'apprentissage sont jugées par les Conseils de prud'hommes; à leur défaut par les Commissions d'apprentissage, sauf recours au Conseil d'apprentissage si la somme en litige dépasse 500 francs.

La procédure est réglée par la loi du 26 novembre 1888 sur les Conseils de Prud'hommes, pour autant que ses dispositions peuvent s'appliquer directement ou par analogie.

CHAPITRE 8.

INFRACTIONS À LA LOI.

Art. 33. — Les infractions à la présente loi peuvent être punies d'amende jusqu'à 200 francs par la Commission d'apprentissage, sauf recours à la Chambre d'appel des Prud'hommes; à son défaut au Conseil d'apprentissage si la condamnation dépasse 50 francs.

CHAPITRE 9.

DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES.

Art. 34. — Le Conseil d'État rendra les arrêtés et édictera les règlements d'exécution de la présente loi.

Le Département de l'Agriculture et du Commerce donnera aux autorités locales les directions nécessaires pour son application régulière et uniforme.

Art. 35. — La loi sur l'apprentissage entrera en vigueur le 1er mai 1897.

Les apprentissages commencés avant la mise en vigueur de la loi devront, dans les six mois dès cette date être réglés par un contrat écrit, conforme à ses dispositions.

Les commissions d'apprentissage trancheront, sauf recours au Département de l'Agriculture et du Com-

merce, les contestations que pourrait faire naître la mise en vigueur de la loi.

Le Conseil d'État est chargé de la publication et de l'exécution de la présente loi.

Donné, sous le grand sceau de l'État, à Lausanne, le 21 novembre 1896.

Le Président du Grand Conseil,
ÉMILE GAUDARD, avocat.

(L. S.)

Le Secrétaire,
LECOMTE, chancelier.

Le Conseil d'État ordonne l'impression et la publication de la présente loi, pour être exécutée, dans tout son contenu, dès et y compris le 1er mai 1897.

Lausanne, le 8 décembre 1896.

Le Vice-Président,
R. COSSY.

(L. S.)

Le Chancelier,
LECOMTE.

Arrêté du 30 mars 1897 instituant un Conseil d'apprentissage.

Le Conseil d'État du Canton de Vaud,

En exécution de l'article 25 de la loi du 21 novembre 1896 sur l'apprentissage et en vertu de l'article 34 de ladite loi;

Vu le préavis du Département de l'Agriculture et du Commerce;

Arrête :

Art. 1er. — Il est institué, auprès du Département de l'Agriculture et du Commerce, un Conseil d'apprentissage chargé :

1° D'étudier les améliorations que pourra comporter le service de protection et de surveillance des apprentis et les moyens de relever de plus en plus la valeur des apprentissages et le savoir professionnel des ouvriers;

2° D'organiser et de surveiller les examens d'apprentis dans le canton;

3° De statuer sur les recours prévus aux articles 32 et 33 de la loi du 21 novembre 1896 sur l'apprentissage;

4° D'exercer les autres attributions relatives à l'apprentissage qui pourraient lui être déférées par les lois, arrêtés ou règlements d'exécution.

Art. 2. — Le Conseil d'apprentissage se compose :

a) Du chef du Département de l'Agriculture et du Commerce, président;

b) Du chef du service auquel ressortit l'apprentissage;

c) De cinq membres, nommés par le Conseil d'État pour quatre ans.

Toutefois, les fonctions des membres élus pour 1897 expireront le 31 décembre 1897.

Art. 3. — Les cinq membres du Conseil d'apprentissage reçoivent, de la Caisse de l'État, les mêmes indemnités de présence que les membres du Grand Conseil.

Art. 4. — Le présent arrêté entre immédiatement en vigueur.

Donné, sous le sceau du Conseil d'État, à Lausanne, le 30 mars 1897.

Le Président du Conseil d'État,
R. COSSY.

(L. S.)

Le Chancelier,
LECOMTE.

Arrêté du 23 avril 1897
organisant les Commissions d'apprentissage.

Le Conseil d'État du canton de Vaud,

En exécution de l'article 22 de la loi du 21 novembre 1896 sur l'apprentissage;

Vu le préavis du Département de l'Agriculture et du Commerce;

Arrête :

Art. 1er. — La surveillance de l'apprentissage est exercée dans chaque cercle par une commission de trois à cinq membres, nommée par le Département de l'Agriculture et du Commerce.

Les membres des commissions nommées comme il

est dit ci-dessus reçoivent 2 francs par séance, plus une indemnité de transport de 10 centimes par kilomètre, aller et retour compris.

Art. 2. — Dans les communes qui ont des conseils de prud'hommes, la surveillance est exercée par les commissions d'apprentissage nommées par ces conseils.

Art. 3. — Le Département de l'Agriculture et du Commerce est chargé de l'exécution du présent arrêté qui entre en vigueur le 1er mai 1897.

Donné, sous le sceau du Conseil d'État, à Lausanne, le 23 avril 1897.

Le Président du Conseil d'État,
R. COSSY.

(L. S.)

Le Chancelier,
LECOMTE.

Arrêté du 23 avril 1897 *concernant l'assurance des apprentis.*

Le Conseil d'État du Canton de Vaud,

En exécution de l'article 12 de la loi du 21 novembre 1896 sur l'apprentissage, instituant l'assurance obligatoire des apprentis;

Vu le quatrième alinéa de cet article réservant que des exceptions à l'obligation de l'assurance seront déterminées par le règlement d'exécution;

Vu le préavis du Département de l'Agriculture et du commerce.

Arrête :

Art. 1er. — L'assurance est facultative pour les apprentis des professions ci-après :

Apprentis de banque et de commerce;

Apprentis tailleurs d'habits, chapeliers, chemisiers, couturières, modistes, lingères, blanchisseuses, repasseuses, passementiers, tisserands, teinturiers, cordonniers, sabotiers, galochiers, gantiers, fabricants de blouses, de fleurs, de broderies, de parapluies, de bonneterie, de casquettes, de corsets;

Apprentis pâtissiers, confiseurs, liquoristes, limonadiers, hôteliers, restaurateurs, cafetiers, cuisiniers;

Apprentis coiffeurs, cordiers, photographes, libraires, bandagistes, vanniers, boisseliers, tapissiers, selliers, matelassiers;

Apprentis travaillant dans des ateliers de gravure, de bijouterie, d'horlogerie et d'outils d'horlogerie, de pièces à musique, lorsque ces ateliers n'ont pas de moteur;

Apprentis jardiniers et horticulteurs.

Art. 2. — Le Département de l'Agriculture et du Commerce pourra dispenser de l'obligation d'assurer les apprentis d'autres professions présentant peu de risques d'accidents.

Art. 3. — Le Département de l'Agriculture et du Commerce est chargé de l'exécution du présent arrêté qui entre en vigueur le 1er mai 1897.

Donné, sous le sceau du Conseil d'État, à Lausanne, le 23 avril 1897.

Le Président du Conseil d'État,
R. COSSY.

(L. S.)

Le Chancelier,
LECOMTE.

Arrêté du 23 avril 1897 *exemptant certaines professions des règles légales sur la durée du travail des apprentis.*

Le Conseil d'État du Canton de Vaud,

En exécution des articles 13 et 14 de la loi du 21 novembre 1896 sur l'apprentissage;

Considérant les conditions particulières dans lesquelles s'exercent certaines professions,

Vu le préavis du Département de l'Agriculture et du Commerce,

Arrête :

Art. 1er. — Sont exemptées des dispositions de l'article 13 de la loi du 21 novembre 1896 sur l'apprentissage, concernant la durée du travail des apprentis, les professions ci-après :

Boulangers, pâtissiers, confiseurs, bouchers, charcutiers, tripiers, laitiers, hôteliers, restaurateurs, cafetiers, cuisiniers, jardiniers, horticulteurs, coiffeurs.

Toutefois, dans les professions ci-dessus énoncées, il doit être accordé à l'apprenti :

a) Le temps nécessaire à son instruction religieuse, primaire, complémentaire et professionnelle;

b) Chaque nuit, huit heures de repos ininterrompu;

c) Au moins un dimanche libre sur trois et, chaque semaine, au moins une demi-journée lorsque l'apprenti est occupé le dimanche après midi.

Art. 2. — Dans les ateliers et magasins dans lesquels les ouvriers et employés travaillent habituellement onze heures par jour, les apprentis, âgés de plus de seize ans, peuvent être occupés durant le même nombre d'heures.

Art. 3. — Lorsque le repos du milieu du jour, accordé aux ouvriers et employés est d'une heure, celui accordé à l'apprenti peut être réduit au même laps de temps si l'apprenti prend ses repas à proximité.

Art. 4. — Le Département de l'Agriculture et du Commerce peut accorder d'autres exemptions aux règles de l'article 13 à des professions dont les circonstances particulières l'exigent.

Art. 5. — Si l'autorité de surveillance le demande, chaque patron, dont la profession est au bénéfice des exemptions prévues par le présent arrêté, devra lui soumettre un horaire des heures de travail de ses apprentis.

Art. 6. — Les contraventions aux dispositions qui précèdent seront punies des pénalités prévues à l'article 33 de la loi du 21 novembre 1896 sur l'apprentissage; en outre, les délinquants pourront être privés des facilités accordées par le présent arrêté.

Art. 7. — Le Département de l'Agriculture et du Commerce est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui entre en vigueur le 1er mai 1897.

Donné, sous le sceau du Conseil d'État, à Lausanne, le 23 avril 1897.

Le Président du Conseil d'État,
R. COSSY.

(L. S.)

Le Chancelier,
LECOMTE.

IV

TYPES DE RÈGLEMENTS ET DE CONTRATS
CONCERNANT L'APPRENTISSAGE.

1° TYPES FRANÇAIS.

UNION SYNDICALE DES MAITRES-IMPRIMEURS DE FRANCE. — FÉDÉRATION FRANCAISE DES TRAVAILLLEURS DU LIVRE.

COMMISSION MIXTE.

RÉGLEMENTATION DE L'APPRENTISSAGE.

Paris, le 15 mars 1900.

A Messieurs les Maîtres-Imprimeurs.

Messieurs,

Depuis que les deux Congrès typographiques, tenus à Marseille en 1895, ont décidé la création d'une Commission mixte appelée à étudier et à discuter en commun certaines questions susceptibles d'intéresser les patrons et les ouvriers, le doute qui pouvait naître sur la réussite de cette institution a fait place à la conviction d'aboutir à des résultats appréciables.

Grâce à la bonne volonté manifestée des deux côtés, et après une série de réunions où les questions les plus intéressantes ont été examinées et résolues d'une façon satisfaisante, l'expérience définitive est faite, nous voulons l'espérer : la Commission mixte pourra fonctionner régulièrement.

Trois années durant a figuré à son ordre du jour la question si importante de la *réglementation de l'apprentissage* dans la typographie. La Commission permanente, chargée de préparer les matériaux qui permettraient d'étudier, avec documents et faits à l'appui, les conditions actuelles de l'apprentissage, a consacré de nombreuses séances à l'élaboration du questionnaire envoyé aux patrons et aux syndicats ouvriers, au dépouillement des réponses qui y ont été faites, à la préparation des éléments nécessaires à la rédaction du rapport de M. Lefebvre, publié dans le compte rendu du Congrès de Limoges (1898).

Ce travail préparatoire a été fait consciencieusement. La Commission permanente, animée d'un désir sincère d'éclairer tous les intéressés, a pu aboutir à une solution satisfaisante, non par d'exclusives considérations de sentiments, mais par la démonstration des faits. Elle a conclu à la nécessité d'une intervention commune des patrons et des ouvriers pour réagir contre les défectueuses conditions de l'apprentissage qui soulèvent partout des plaintes justifiées : de la part des patrons qui ne trouvent plus de bons praticiens, de la part des ouvriers voués à une situation de plus en plus précaire.

C'est ainsi que le Congrès de Limoges avait chargé la Commission permanente de reprendre, à son ordre du jour, les intéressants rapports de MM. Lefebvre et Decourtieux et de soumettre au Congrès de Bordeaux un projet de réglementation de l'apprentissage et un projet de contrat qui puissent être acceptés par les deux parties.

S'inspirant des idées exprimées au Congrès de Limoges, animés du désir d'arriver à une entente, les membres, patrons et ouvriers de la Commission permanente se sont mis d'accord sur les conditions de recrutement, de limitation, sur la méthode d'apprentissage, sa durée, sur la rétribution des apprentis.

A la suite d'une discussion à laquelle ont pris part un certain nombre de patrons, le Congrès de Bordeaux a approuvé, pour ainsi dire à l'unanimité, le projet de règlement et de contrat d'apprentissage, en stipulant que ces documents seraient communiqués à tous les patrons faisant partie de l'Union syndicale des maîtres-imprimeurs de France.

C'est en exécution de la décision du Congrès de Bordeaux, sanctionnée par le Comité central de la Fédération ouvrière du Livre, que la Commission mixte permanente vous adresse, joints à cette circulaire :

1° Un exemplaire du Règlement de l'apprentissage;

2° Un modèle de Contrat;

3° Une affiche, contenant ledit Règlement, destinée à être apposée dans les ateliers, suivant l'avis formulé par le Congrès.

Nous appelons votre attention, Messieurs, sur l'influence réelle que pourra avoir cette réglementation nouvelle sur l'élévation du savoir professionnel des ouvriers, sur l'amélioration désirable des conditions du travail.

Il nous appartenait, en présence de la perturbation profonde appelée dans notre industrie, de rechercher les moyens pratiques d'y remédier. Bien qu'aucune sanction matérielle ne puisse assurer cette réglementation, nous avons la conviction que les membres de l'Union syndicale patronale, aidés par leur personnel, respecteront scrupuleusement, avec bonne foi, les prescriptions contenues dans ladite réglementation appuyée par un contrat arrêté loyalement entre les intéressés, le patron, les parents de l'apprenti.

Peu à peu, l'action de cette réglementation consentie exercera une influence, non seulement dans les ateliers des membres de l'Union patronale, mais aussi, et par contre-coup, dans les ateliers des autres patrons.

Nous commençons une œuvre de relèvement professionnel, et par l'affichage de ce Règlement dans les ateliers, nous habituerons patrons et ouvriers à travailler d'un commun accord au perfectionnement technique et moral de nos apprentis.

Tous, par nos efforts, nous devons y concourir.

Veuillez agréer, Messieurs, l'assurance de nos sentiments tout dévoués.

Pour l'Union syndicale des maîtres-imprimeurs de France :	Pour la Fédération française des Travailleurs du Livre :
Le Président,	*Le Secrétaire délégué,*
G. Gounouilhou.	A. Keufer.

RÈGLEMENT D'APPRENTISSAGE.

Art. 1er. — **Pour être admis en apprentissage comme compositeur typographe, les enfants devront avoir treize ans révolus et être munis du certificat d'études primaires, conformément aux lois du 23 février 1851 et du 2 novembre 1892.**

Art. 2. — Deux mois après l'entrée de l'enfant en apprentissage (ces deux mois considérés comme période d'essai), si le patron ne juge pas les dispositions de l'apprenti suffisantes, ou si l'enfant ne se reconnaît pas d'aptitudes pour la profession, les parties pourront se dégager, sans qu'aucune d'elles puisse prétendre à une indemnité; au contraire, si le patron accepte définitivement de se charger de l'éducation professionnelle de l'enfant, un contrat d'apprentissage interviendrait entre le chef de l'établissement et les parents, tuteur ou représentant de l'enfant.

La rédaction du Contrat est uniforme pour toute la France, en tant que contrat d'engagement; le chiffre du dédit, qui sera facultatif, restera subordonné aux usages locaux ou d'atelier et à une entente préalable entre les parties contractantes.

Art. 3. — Le nombre des apprentis (ceux à l'essai exceptés), dans chaque atelier, ne devra pas être supérieur à la proportion de un apprenti sur cinq compositeurs.

Les apprentis de quatrième et de cinquième année, dits petits ouvriers, comptent comme ouvriers dans la proportion susindiquée.

Dans le cas où la population ouvrière d'un atelier serait diminuée, les vacances qui se produiraient parmi les apprentis ne seraient comblées qu'une fois que le nombre des ouvriers serait ramené à sa proportion normale.

Art. 4. — La durée de l'apprentissage complet, uniforme pour toute la France, est fixée à cinq années divisées en deux périodes : 1° Trois années effectives d'apprentissage réel; 2° Deux années (la quatrième et la cinquième) durant lesquelles l'apprenti sera considéré comme petit ouvrier.

La période d'essai de deux mois dont il est parlé à l'article 5 du Contrat d'apprentissage, sera comprise dans la durée effective des trois premières années dites d'apprentissage réel.

Art. 5. — La journée de travail des apprentis sera la même que celle des ouvriers, dans la limite de la durée légale.

Art. 6. — Les apprentis seront tenus, à l'expiration des trois premières années, de compléter la durée effective de l'apprentissage réel, en fournissant une période de temps égale à celle perdue par suite d'absences, de maladie ou de toute autre cause.

Art. 7. — Les apprentis doivent se montrer polis, respectueux et prévenants envers leurs patrons et tout le personnel de la maison où ils travaillent.

Pendant les trois premières années seulement, indépendamment de l'étude technique et matérielle de la profession, l'apprenti pourra être employé à faire les nettoyages d'atelier, les courses nécessaires, sans qu'il puisse, de ce chef, élever aucune réclamation.

Toutefois, le temps pris par ces nettoyages et courses ne pourra excéder la quantité de douze heures par semaine.

Art. 8. — Durant la période d'essai de deux mois, prescrite par l'article 4 du Contrat d'apprentissage, les apprentis ne recevront aucune gratification.

Passé ce délai, et jusqu'à la fin de la troisième année, ils seront récompensés au fur et à mesure des

services rendus; cette gratification, accordée à titre de récompense, n'impliquera aucun droit de quotité pour l'apprenti.

Cette gratification est laissée à l'appréciation du patron, qui restera seul juge pour en fixer le taux.

La quatrième année et la cinquième année, l'apprenti sera considéré comme petit ouvrier et sera rétribué en conscience : la quatrième année au demi-tarif, la cinquième année au deux tiers du tarif.

Pendant toute la durée de l'apprentissage (cinq années), l'apprenti ne pourra être rétribué au tarif des pièces.

Art. 9. — L'apprenti, à moins de cas de force majeure, doit faire entièrement les cinq années stipulées à l'article 5, dans la même maison; l'inobservation de cette clause exposerait les parents, tuteur ou représentant de l'enfant, au payement du dédit facultatif dont il est parlé à l'article 2.

De plus, les apprentis qui, sans motif plausible, quitteraient leur patron avant l'expiration des cinq années, ne pourraient être embauchés, pendant une durée de deux années, dans aucune des maisons adhérant au présent règlement.

Par contre, les maîtres-imprimeurs s'obligent à leur faire enseigner, dans la mesure de leurs moyens, les divers travaux exécutés dans leur maison, pendant la durée des cinq années, durant lesquelles le patron devra agir, vis-à-vis d'eux, en bon père de famille.

Art. 10. — Les apprentis qui se rendront coupables de paresse, grossièreté ou mauvaise conduite systématique, pourront être renvoyés après avis aux parents, tuteur ou représentant.

Les parents, tuteur ou représentant de l'enfant pourront être, dans ce cas, passibles du payement du dédit facultatif stipulé à l'article 2.

Les apprentis reconnus notoirement incapables pourront être renvoyés, mais sans que le patron puisse réclamer pour ce fait le payement du dédit facultatif.

Par contre, les patrons qui ne rempliraient pas les obligations énoncées dans l'article précédent, seraient eux-mêmes passibles du payement du dédit.

En cas de préjudice matériel volontairement causé par un apprenti, les répondants sont civilement responsables du dommage causé.

Art. 11. — En garantie du payement du dédit facultatif qui pourra être stipulé et prévu par l'article 2, le patron exercera une retenue du quart de la gratification des trois premières années.

Cette retenue, non productive d'intérêts, sera rendue aux ayants droit à l'expiration de la cinquième année effective de son apprentissage.

Art. 12. — A la fin de l'apprentissage, c'est-à-dire à la fin de la cinquième année, le patron délivrera à l'apprenti, et sur sa demande, un certificat constatant que ce dernier a rempli ses engagements et terminé son apprentissage.

Art. 13. — Les patrons faisant partie de l'Union syndicale des maîtres imprimeurs de France sont instamment priés d'accepter de préférence, parmi les jeunes gens ouvriers, ceux qui, n'étant pas conservés par le patron éducateur, seront porteurs du certificat patronal.

Art. 14. — Ne sont pas considérés comme apprentis les jeunes gens dont les occupations consistent exclusivement en courses, nettoyages et appropriation de matériel et d'atelier; ils ne pourront être employés et considérés que comme aides-manœuvres.

Art. 15. — Pour toutes les autres questions de droit, d'hygiène, les patrons et les apprentis sont dans l'obligation de se conformer aux lois et règlements en vigueur, notamment aux lois du 23 février 1851 et du 2 décembre 1892, ainsi qu'aux usages de la profession et de l'atelier.

Art. 16. — L'Union syndicale des maîtres-imprimeurs de France fournira à tous ses adhérents une copie du nouveau règlement en les invitant à l'afficher dans leurs ateliers.

Art. 17. — Les dispositions de ce règlement pourront être modifiées après entente des deux organisations patronale et ouvrière.

Formule de contrat d'apprentissage en application du règlement général de l'apprentissage des Compositeurs-Typographes.

Adoptée par le congrès de Bordeaux, le 19 juillet 1899.

L'an mil le ,

Entre les soussignés :

M. exerçant la profession d'imprimeur typographe, d'une part;

Et M. demeurant numéro , à agissant en qualité de (père, mère, tuteur ou représentant) du nommé d'autre part;

Ont été arrêtées les conventions suivantes :

Réception. — Art. 1er. — M. reçoit aux conditions ci-après, en qualité d'apprenti compositeur-typographe, le susnommé, né le 18 , actuellement âgé de ans.

Durée de l'apprentissage. — Art. 2. — L'apprentissage aura une durée de cinq années effectives, divisée en deux périodes: 1° Trois années d'*apprentissage réel;* 2° Deux années (les quatrième et cinquième), durant lesquelles le susnommé sera considéré comme *petit ouvrier*.

Période d'essai. — Admission définitive. — Contrat. —

Art. 3. — Les deux premiers mois sont considérés comme période d'essai, durant laquelle, ou à l'expiration de laquelle les parties contractantes pourront se dégager, sans qu'aucune d'elles puisse, de ce fait, prétendre à une indemnité ou au dédit spécifié à l'article 7 du présent contrat.

L'admission définitive du nommé sera donc résolue et les signatures du présent contrat d'apprentissage échangées, le premier jour du troisième mois qui suivra l'entrée du susnommé, si M. se charge définitivement de son éducation professionnelle; dans ce cas, les deux premiers mois constituant la période d'essai compteront dans la durée effective de l'apprentissage.

Complètement de la durée de l'apprentissage. — Art. 4. — A l'expiration des trois premières années de l'apprentissage, le nommé sera tenu de compléter la durée effective de cette période par une somme de temps égal à celui qu'il aurait perdu par suite d'absences, de maladie ou de toute autre cause.

Gratifications. — Art. 5. — M. accordera au nommé pendant les trois premières années, les deux premiers mois de la période d'essai exceptés, des gratifications; toutefois, il est d'ores et déjà stipulé que ces gratifications, accordées à titre de récompense, n'impliqueront aucun droit de qualité pour le nommé et que M. se réserve la faculté de les réduire ou de les augmenter, selon les services rendus par le susnommé durant le cours de son apprentissage.

Salaires des quatrième et cinquième années. — Art. 6. — A l'expiration des trois premières années et pendant les quatrième et cinquième années seulement, si ses capacités lui créent ce droit, le nommé sera considéré comme petit ouvrier et sera rétribué en concience: la quatrième année au demi-tarif, la cinquième année aux deux tiers du tarif.

Abandon de l'atelier. — Renvoi. — Dédit. — Art. 7. — Si, pour une cause quelconque, du fait du nommé ou de ses représentants, le susnommé quittait M. avant l'expiration des cinq années effectives d'apprentissage; si, en cas d'incapacité notoire, de paresse ou de mauvaise conduite systématique, M. se trouvait dans l'obligation de congédier, après avis aux répondants, le nommé aucune réclamation ne serait admise du susnommé ou de ses répondants, du fait de cette décision; de plus, ces derniers seraient tenus, vis-à-vis de M. au payement d'un dédit (le cas d'incapacité excepté), d'ores et déjà fixé à la somme de francs.

Garantie du dédit. — Art. 8. — En garantie de cette somme et jusqu'à concurrence de son montant, M. exercera une retenue du quart des gratifications accordées pendant les trois premières années. Ladite somme, non productive d'intérêts sera remboursée aux ayants droit à l'expiration de la cinquième année effective de l'apprentissage.

Responsabilité civile. — Art. 9. — En cas de préjudice matériel causé volontairement par le nommé M (père, mère, tuteur ou représentant) de l'enfant, sera civilement responsable du dommage causé.

Obligations patronales. — Art. 10. — M. s'oblige à faire enseigner, dans la mesure de ses moyens, au nommé , les divers travaux exécutés dans sa maison pendant la durée effective de cinq années, durant lesquelles M. agira vis-à-vis du susnommé en bon père de famille.

L'inobservation des clauses de cet article exposera M. au payement du dédit stipulé à l'article 7, du présent contrat.

Art. 11. — A l'expiration de l'apprentissage (fin de la cinquième année), M. délivrera au nommé et sur sa demande, un certificat constatant que ce dernier a rempli ses engagements et terminé son apprentissage.

Questions diverses. — Art. 12. — Pour toutes les autres questions, de droit et d'hygiène, M. et M. (père, mère, tuteur ou représentant) du nommé déclarent se mettre dans l'obligation de se conformer aux lois en vigueur, ainsi qu'au Règlement général de l'apprentissage du 19 juillet 1899, appliqué actuellement, et dont les termes ont été adoptés par l'Union syndicale des maîtres-imprimeurs de France, en séance de Congrès, le 19 juillet 1899, à Bordeaux et par le Comité central de la Fédération française des travailleurs du livre, ainsi qu'aux usages de la profession et de l'atelier.

M. (père, mère, tuteur ou représentant) du nommé reconnaît avoir reçu un exemplaire dudit Règlement général de l'apprentissage et en avoir pris connaissance.

Le présent contrat sera enregistré aux frais de celles des parties qui y donnent lieu.

Fait en double et de bonne foi, à
le .

Signature de (père, mère, tuteur ou représentant)

Signature du patron:

Signature de l'apprenti:

CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER ET DES INDUSTRIES QUI LE TRANSFORMENT.

(Rue de Lancry, n° 10. — Paris.)

Code des usages établis par la Chambre syndicale du papier et des industries qui le transforment, pour les apprentis des deux sexes, papetiers cartonniers, ou des autres spécialités de l'industrie du papier.

Extraits du rapport de la Commission chargée d'étudier la question des contrats d'apprentissage soumis à la chambre syndicale par M. Bellavoine jeune, président du 2e comité.

(Séance du 3 février 1899.)

Chers Collègues,

Depuis longtemps, la Chambre syndicale du papier et des industries qui le transforment, encouragée par les résultats que donnent son école professionnelle, grâce au dévouement et à l'habile direction de son Président et de ses collaborateurs, étudie la question des contrats d'apprentissage, question ou sujet très connexe avec notre école.

De nombreuses études ont été faites à cet égard par beaucoup de nos collègues; M. Chapuis, entre autres, avec la compétence qu'il apporte à tous les sujets relatifs à notre école professionnelle a étudié cette question sous toutes ses faces pour réaliser, dans l'intérêt des connaissances pratiques que doivent avoir nos futurs ouvriers, *la pleine exécution des contrats d'apprentissage.*

M. Jouanny nous a également proposé un contrat pouvant servir à toutes les industries.

Pour donner sanction à ces travaux, notte Chambre a nommé une Commission, composée de :

MM. Choquet, Chapuis, Landrin, Strauss, Oppenheim, Acker, Zeller, Jouanny, Bellavoine, avec mission de résumer les études faites et de vous soumettre un projet de contrat d'apprentissage, code des usages à établir pour nos deux corporations de la papeterie et du cartonnage.

C'est ce résumé que j'ai l'honneur de vous soumettre.

Les lois du 3 et 22 janvier 1851 et du 2 novembre 1892.

Ces lois, établies en vue de remédier aux abus de surmenage des enfants employés dans l'industrie, sont un peu abstraites dans leur application rigoureuse.

Les générations qui nous ont précédé avant l'établissement de ces lois, non entravées par elles, n'en ont pas moins fourni une phalange d'ouvriers d'une habileté remarquable dans toutes les branches d'industrie et particulièrement à celles touchant à l'art et au goût français; mais ces générations étaient dans d'autres conditions que nous pour former de bons ouvriers.

N'ayant pas besoin d'aller chercher des affaires qui venaient les trouver, les patrons étaient toujours en contact avec leurs ouvriers et leurs apprentis, travaillant eux-mêmes et prêchant d'exemple dans ce labeur en commun; la vie d'atelier était alors familiale.

Si parfois il y avait surmenage, toute cette famille au labeur était fière de l'effort fourni si vaillamment par chacun de ses membres : le résultat obtenu en était la récompense.

Les parents, heureux de donner à leurs enfants un métier honorable, savaient se priver pour réaliser le pécule nécessaire et indemniser le patron qui voulait bien sacrifier une part de son temps pour instruire leurs enfants.

Il savaient concéder au patron un temps d'apprentissage assez long pour que leurs enfants devinssent des ouvriers habiles et qu'il fût lui-même récompensé de ses peines.

Les conditions du travail et de la fabrication sont changées :

Les ouvriers, comme les apprentis, se sont trouvés progressivement isolés de la tutelle instructive et de la surveillance constante du patron.

Les parents ne peuvent ou ne veulent plus sacrifier ni le temps ni l'argent nécessaires pour faire apprendre un métier à leurs enfants.

Le travail spécialisé est mené plus en grand, ne donne plus à l'enfant les connaissances théoriques et pratiques qu'il acquérait lorsqu'il voyait et fabriquait lui-même l'objet de son début à sa finition.

Votre école professionnelle (tous ses efforts y tendent) rémédie dans la mesure du possible à cet état de choses; mais la non-exécution des contrats d'apprentissage enraye ses efforts dans bien de ces cas, et ce, au grand préjudice du niveau des connaissances et de l'habileté professionnelle que doivent avoir nos ouvriers.

Il est malheureusement trop souvent constaté que, faute de sanction pécuniaire des contrats d'apprentissage, les jeunes gens, sitôt qu'ils savent ou croient savoir manier l'outil, laissent leur apprentissage non achevé, pour s'embaucher ailleurs, comme petite main en vue d'un salaire immédiat meilleur.

Votre Commission, cherchant les moyens de donner à nos contrats d'apprentissage la sanction morale et effective qu'ils doivent avoir, estime les réaliser :

1° En sollicitant de notre Chambre d'être, par son intervention la tutrice morale de ces contrats pour l'industrie de la papeterie et du cartonnage, elle vous propose donc d'établir et de tenir à la disposition des parents comme des patrons un livret de contrat d'apprentissage pour ces deux industries. Ce livret qui serait votre œuvre et qui aurait pour base les lois existantes (puisque nous ne pouvons modifier les lois), serait pour son interprétation, en cas de contestation, soumis (avant l'intervention des conseils prud'hommes indiquée par la loi), soit aux membres du conseil de votre Chambre du 2e au 5e comité, soit au conseil d'arbitrage de notre Chambre.

En raison de l'autorité morale dont jouit notre cham-

bre, par l'importance des questions qu'elle traite en vue de l'intérêt général de notre corporation, du zèle, du dévouement et de la compétence qu'elle apporte à toutes les questions qu'elle étudie, ce modèle de contrat, code des usages qu'elle aurait sanctionné, aurait auprès des chefs de maisons de nos industries et des parents de nos apprentis, force de loi morale pour son application.

2° Par un encouragement pécuniaire réservé aux apprentis qui auraient régulièrement terminé leur contrat d'apprentissage chez leurs patrons.

« La somme attribuée à l'apprenti, son apprentissage « terminé, ne devant avoir aucunement le caractère d'un « salaire dû ni gagné, mais seulement celui d'une pro- « messe de récompense faite à titre gracieux par le « patron. »

Il importait de trouver la rédaction claire, sans ambiguïté de cette clause d'encouragement.

M. Zeller, notre collègue, l'a heureusement définie en proposant de mettre un tiers (le trésorier de notre Chambre), gardien dépositaire des sommes versées périodiquement par le patron en vue de la récompense d'encouragement réservée à son apprenti à l'expiration régulière de son contrat.

M. Zeller, qui n'oublie jamais nos pupilles, a complété sa proposition en stipulant : qu'en cas de rupture de l'apprenti (sauf cas de force majeure bien prouvé), les sommes que les patrons auraient versées seraient attribuées à notre école professionnelle.

Cette proposition aurait l'avantage de mettre le patron à l'abri de toute suspicion malveillante d'avoir, le cas échéant, cherché prétexte pour que son apprenti le quitte.

La perspective de ce petit capital, en dehors de son salaire régulier, à recevoir à l'expiration de son contrat, encouragerait l'apprenti à bien travailler jusqu'à la fin de son contrat.

3° Votre Commission estime, comme tous ceux qui se sont occupés de la question des contrats d'apprentissage, que le contrat d'apprentissage est comme toute convention qui, non consciencieusement remplie lèse l'une des parties contractantes?

Il est donc indispensable qu'un dédit soit stipulé sur le contrat.

L'on objecte que les parents ne sont pas toujours en situation d'indemniser le patron du préjudice que lui cause la rupture du contrat par son apprenti, et qu'une retenue mensuelle sur le salaire serait la garantie du patron. Mais « la loi n'autorise pas ces retenues et nous ne pouvons refaire la loi ».

Mais si les parents sentent la responsabilité réelle d'une indemnité à verser au patron s'il est lésé, ils tiendront mieux leurs enfants dans le respect du droit et l'observation de leur devoir.

Voici, chers collègues, les moyens que votre Commission a l'honneur de vous soumettre, avec l'espoir que leur adoption aura pour notre corporation le résultat que vous voulez atteindre, c'est-à-dire : le respect et la bonne exécution des contrats d'apprentissage.

Avant de terminer cet exposé, votre Commission vous demande la permission de signaler aux chefs de maison toute l'importance qu'il y a pour ceux d'entre vous qui emploient de petites mains ou des apprentis, à s'interdire rigoureusement de prendre des petites mains ou petits ouvriers avant de s'être, par eux-mêmes, bien renseignés préalablement auprès des patrons de ces derniers, s'ils ont régulièrement accompli leur temps d'apprentissage; ils feront ainsi œuvre de bonne solidarité entre eux, éviteront, outre des mécomptes, les responsabilités que leur impose l'article 13 de la loi. D'autre part, sachant qu'ils ne seront employés nulle part sans ce contrôle régulièrement appliqué, nos apprentis et leurs parents auront mieux conscience de la valeur du contrat qu'ils ont signé.

Une dernière réflexion, mes chers collègues :

Avant de prendre un apprenti, faites votre enquête vous-même sur l'entourage, le cadre et l'éducation de l'enfant qui vous est proposé comme élève.

Cette enquête vous conduira à faire un choix heureux et vous évitera des déceptions.

Nul n'est censé ignorer la loi, mais, en fait, beaucoup l'ignorent. Aussi nous avons cru utile de faire précéder notre contrat des textes de la loi et de quelques commentaires pour son application dans nos industries.

Définition du contrat d'apprentissage.

. . . .

Devoirs des patrons envers leurs apprentis.

Le patron, chef d'atelier ou ouvrier papetier ou cartonnier, doit enseigner ou faire enseigner à son apprenti progressivement et complètement sa profession, pour en faire à sa sortie un bon ouvrier connaissant bien son métier, le tout méthodiquement et pratiquement.

1re année, par des travaux préparatoires.

2e année, par des travaux élémentaires.

3e et 4e années, par des travaux complémentaires.

(4 années seraient préférables pour les apprentis papetiers.)

L'apprenti doit à son patron : obéissance, fidélité, exactitude.

Il doit l'aider dans son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

Il sera tenu à la fin de son apprentissage de remplacer le temps qu'il n'aura pu donner par suite de maladie.

Prescriptions légales du Contrat d'apprentissage.

. . . .

Sur le contrat d'apprentissage, il devra être mentionné et prévu que : si, dans le courant de la deuxième année d'apprentissage, le patron est satisfait du zèle, du travail et de la bonne conduite de l'apprenti et pour

l'encourager à persévérer dans cette voie, il s'engage à lui constituer à sa sortie une somme de...

Le patron en fera les versements par fractions mensuelles ou trimestrielles entre les mains du trésorier de la Chambre syndicale du papier et des industries qui le transforment, qui les inscrira à titre de dépôt provisoire au nom de l'apprenti bénéficiaire.

Cette libéralité ne sera acquise à l'apprenti, à l'expiration de son contrat, que tout autant qu'il aura terminé régulièrement son temps d'apprentissage.

Le travail actuel dans les ateliers de papeterie et de cartonnage, étant beaucoup plus spécialisé qu'autrefois, il en résulte que l'apprenti n'a plus les mêmes moyens de se perfectionner dans son métier et d'en posséder toutes les connaissances pratiques et techniques qui en peuvent faire un bon ouvrier.

Il est donc indispensable, pour remédier à cet état de choses si préjudiciable aux ouvriers et aux patrons, que ces derniers s'engagent à encourager par tous les moyens dont ils disposent et par leur influence morale, à tenir à ce que les apprentis suivent régulièrement les cours d'enseignement technique et pratique créés à cet effet.

L'école professionnelle de la Chambre syndicale du papier et des industries qui le transforment est tout indiquée.

Leur faciliter également les moyens de participer aux concours de travaux manuels et d'encouragement organisés chaque année par cette école.

Les patrons, chefs d'atelier ou ouvriers papetiers ou cartonniers, s'interdisent de prendre à quelque titre que ce soit aucun apprenti qui ne serait pas muni du congé d'acquit de son contrat d'apprentissage régulièrement terminé, sauf toutefois le cas de résiliation amiable justifié.

Dans le cas de non-observation de ce qui précède, ils seraient responsables, vis-à-vis du patron abandonné, du préjudice qui lui serait ainsi causé.

Les parents ou tuteurs des enfants partagent cette responsabilité.

Causes de résiliation du Contrat.

....

Sanction du Contrat.

....

En cas de rupture du présent contrat:

Les parties contractantes s'engagent réciproquement à ce qu'une indemnité soit payée par celle qui aura rompu le contrat sans motifs plausibles en dehors des présentes conventions :

Soit infractions graves aux prescriptions de la loi ;

Soit inconduite habituelle de l'apprenti.

Cette indemnité, ne pouvant dépasser 200 francs, sera fixée de même que toute contestation relative au présent contrat par le tribunal arbitral consulté, ou par le Conseil des prud'hommes, ou au préalable par l'arbitrage amiable des membres de la Commission administrative de l'école professionnelle auxquels la Chambre syndicale du papier et des industries qui le transforment a confié cette mission. (*Séance du 6 octobre 1899.*)

Formule du Contrat d'apprentissage.

Après avoir pris connaissance des devoirs et obligations réciproques que comportent les lois des 3 et 22 janvier 1851 et du 2 novembre 1892, ainsi que des autres clauses énoncées sur le présent livret, code des usages, établi par la Chambre syndicale du papier et des industries qui le transforment, et s'être engagé l'un et l'autre à en appliquer l'esprit et les termes, il a été convenu ce qui suit :

Entre M (patron, nom et prénoms), âgé de , profession , demeurant d'une part ;

Et M (père, mère ou tuteur), âgé de demeurant , d'autre part;

M (patron) accepte en qualité d'apprenti (profession) 1 mineur (nom et prénoms), âgé de qui a obtenu son certificat d'études primaires le demeurant

Il s'engage à l'instruire ou à le faire instruire progressivement et complètement dans les connaissances de son métier de et de se conduire envers avec douceur et en bon père de famille.

De son côté, M (père, mère ou tuteur) s'engage à user de toute son autorité pour que son enfant ou pupille donne à son patron tout son dévoué concours et fasse tous ses efforts pour bien profiter des leçons qui lui sont données dans son métier, à l'aider de son travail dans la mesure de ses forces, à lui obéir et lui donner toute satisfaction par son zèle et sa bonne conduite.

Ce contrat est fait aux conditions suivantes :

La durée de l'apprentissage sera de années à partir du pour finir le sous réserve du temps qu'il aura manqué pendant cette période et qu'il devra remplacer à la fin de son apprentissage.

Il sera rémunéré pendant cette période comme suit :

L'usage est de donner aux apprentis :
1re année, par jour : 0 fr. 50 minima.
2e — — 1 fr. minima.
3e — — 1 fr. 50.
4e — — 2 francs.

Toutefois, si à partir du courant de la deuxième année, l'apprenti donne pleine satisfaction par son travail, son zèle et sa bonne conduite, M (patron) pour l'encourager à persister dans cette bonne voie jusqu'à la fin de son apprentissage, s'engage à verser entre les mains du trésorier de la chambre syndicale du papier et des industries qui le transforment, une somme de 25 francs par trimestre au nom de son

apprenti, de façon à lui constituer un capital de 150 francs minimum, qui lui sera remis à la fin de son apprentissage.

(En exécution de ce qui précède, M , patron, voudra bien prévenir le président de la chambre des époques qu'il adopte pour ses versements trimestriels au nom de son apprenti.)

Toutefois, il demeure bien entendu que cette libéralité ne sera acquise à l'apprenti que s'il termine bien régulièrement son contrat d'apprentissage.

En cas de rupture du contrat par l'apprenti, sans cause majeure et bien justifiée, les sommes versées en son nom seraient acquises à l'école professionnelle de la Chambre syndicale du papier et des industries qui le transforment.

En cas de mort de l'apprenti, les sommes versées dans les conditions ci-dessus seraient remises à sa famille.

Sanction du présent Contrat.

Dans le cas où l'apprenti quitterait son patron M avant l'expiration régulière de son contrat sans motifs justifiés et dont l'appréciation serait soumise à l'arbitrage dont il est fait mention plus loin, M (père, mère ou tuteur) s'engage à indemniser M (patron) d'une somme n'excédant pas 200 francs, mais dont le chiffre serait apprécié par les arbitres selon le temps écoulé de l'apprentissage.

Même responsabilité serait encourue par M (patron) envers son apprenti s'il le renvoyait sans motifs graves avant l'expiration de son contrat.

Les deux premiers mois d'apprentissage étant considérés comme temps d'essai, ce présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration de ces deux mois. Après cet essai, le contrat suivra son exécution et les deux mois d'essai seront compris dans le temps déterminé d'apprentissage.

Les difficultés qui pourraient surgir entre les parties, au sujet du présent contrat, seraient soumises avant toute autre juridiction à l'arbitrage amiable des membres désignés de la Commission administrative de l'école professionnelle, la Chambre syndicale du papier et des industries qui le transforment leur ayant attribué cette mission conciliatrice.

En cas de non entente par cet intermédiaire le Conseil des prudhommes de la Seine (section des produits chimiques) statuerait en dernier ressort.

Fait double entre les parties le

(Signature du patron),

(Signature du père, de la mère ou du tuteur),

(Signature de l'apprenti),

Congé d'acquit.

Par la présente, M constate que son apprenti a bien régulièrement effectué chez lui la durée de son temps d'apprentissage et ajoute............
....

Paris, le

FORMULE DE CONTRAT communiquée par le Syndicat des Fabricants de bronzes d'art, Paris.

Entre M , fondeur en âgé de ans, demeurant à Paris, rue n° d'une part;

Et 1° , âgé de ans, demeurant à Paris, rue n° , porteur du livret n° délivré le par le maire du Arrondissement de Paris, en conformité de l'article 10 de la loi du 2 novembre 1892, et constatant qu'il est né à le et qu'il a obtenu son certificat d'études primaires le à . Également porteur du certificat d'aptitude physique, prescrit par l'article 2 de la loi du 2 novembre 1892, délivré par M. le Dr , médecin inspecteur des , le ;

Et 2° demeurant à Paris, père, mère, tuteur de , demeurant à Paris, rue n° , d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Art. 1er. — M s'engage à prendre comme apprenti et à lui enseigner la pratique et la profession de soit par lui-même, soit par les ouvriers employés dans ses ateliers, sis à Paris, rue n° , le jeune qui accepte, et dont le consentement est ratifié par

Art 2. — Le présent contrat d'apprentissage, qui aura une durée de trois années, commencera à courir le , pour prendre fin le , sauf ce qui sera dit à l'article 4 ci-après.

Art. 3. — Pendant la durée de son apprentissage, recevra un salaire journalier de fr. pendant la première année, de fr. pendant la seconde année, et enfin de fr. pendant la troisième année.

Art 4. — A la fin de son apprentissage sera tenu de remplacer le temps qu'il n'aura pu employer par suite de maladie ou d'absence survenue au cours de son apprentissage, et ayant duré plus de quinze jours chaque.

Pendant ce temps, il recevra le salaire fixé pour la troisième année, soit fr. par jour.

Art. 5. — Après l'expiration des deux mois d'essai durant lesquels chacune des deux parties sera libre de résilier le présent contrat sans aucune indemnité de part ni d'autre, c'est-à-dire après le ,



ne pourra quitter les ateliers de M
avant l'expiration du temps d'apprentissage tel qu'il est déterminé par les articles 2 et 4 ci-dessus, sauf pour l'un des cas prévus et fixés par les articles 15 et 16 de la loi du 22 février 1851.

Art. 6. — Il est expressément stipulé que le cas de grève ne sera jamais une cause de rupture du présent contrat d'apprentissage.

Art. 7. — Par contre, M ne pourra renvoyer de ses ateliers que dans le cas d'inconduite habituelle, d'insubordination ou de mauvaise volonté évidente, ou de tout autre cas prévu par les articles 15 et 16 de la loi du 22 février 1851.

Art. 8. — Toute infraction aux articles 5 et 6 ci-dessus entraînera contre celle des parties qui s'en sera rendue coupable, l'application d'une indemnité de 250 francs au profit de l'autre partie, et cette indemnité sera due par le seul fait de la rupture du présent contrat.

Art. 9. — En garantie du présent contrat, laissera toutes les semaines, à partir du , une somme de fr. qui lui sera retenue sur sa paye et qui lui sera remboursée à la fin de son apprentissage. Ces retenues ne seront pas productives d'intérêt. Ces retenues resteront acquises à M
en cas de rupture injustifiée du présent contrat par le fait de , sans qu'aucune réclamation puisse être élevée par lui, et sans préjudice de l'indemnité spécifiée à l'article 7 ci-dessus.

Fait double et de bonne foi, à Paris, le

LU ET APPROUVÉ ;	LU ET APPROUVÉ :
Signature du Patron,	*Signature de l'Apprenti,*

LU ET APPROUVÉ ET BON POUR AUTORISATION :

Signature du père, de la mère ou du tuteur de l'enfant,

(Communiquée par le Syndicat des Fabricants de bronzes d'art, Paris.)

FORMULE DE CONTRAT POUR LES ÉLÈVES APPRENTIS DE 3e ET 4e ANNÉES DE L'ÉCOLE BOULLE, À PARIS.

Entre les soussignés :
représentant
Il a été convenu ce qui suit:
M s'engage à recevoir dans ses ateliers le jeune comme apprenti monteur en bronzes, à le garder pendant deux années consécutives; soit pour la première année de 1 heure à 6 heures du soir, une semaine sur deux; soit pour la deuxième année de 1 heure à 6 heures du soir tous les jours; le restant de ce temps devant être consacré par lui aux travaux théoriques et pratiques de l'École Boule où il a encore 2 années à faire; à lui enseigner au point de vue pratique et productif le métier de monteur en bronzes, à ne pas l'employer pour des courses trop fréquentes, enfin à le payer 15 centimes l'heure la première année et 30 centimes la seconde, et, à titre de garantie, lui retenir 50 centimes par semaine pour la première année et 1 franc pour la deuxième, retenue improductive d'intérêt dont le capital lui sera remboursé à l'expiration de son apprentissage, et dont il ne pourra prétendre avoir droit, en cas de rupture injustifiée du présent contrat.

D'autre part, l'apprenti s'oblige pendant le temps ci-dessus fixé à recevoir avec attention, respect et docilité, les leçons et les ordres de son maître ou du contremaître et à remplacer à la fin de l'apprentissage le temps qu'il n'aura pas employé par suite de maladies ou d'absences.

De son côté le représentant ci-dessus dénommé de l'apprenti promet d'employer toute son autorité pour que celui-ci demeure à son atelier pendant tout le temps de son apprentissage et qu'il soit laborieux, soumis et dévoué aux intérêts de son maître.

Dans le cas où l'apprenti, soit par sa conduite, soit par ses aptitudes, soit par le fait du maître se trouverait à avoir à cesser l'apprentissage, son représentant et lui s'engagent à ne réclamer aucun dommage et intérêt pour le temps restant à courir, ou la cessation de l'apprentissage.

CHAMBRE SYNDICALE DES FLEURS ET PLUMES.

(10, rue de Lancry, Paris.)

Contrat d'apprentissage, sous les auspices de la Société pour l'assistance paternelle aux enfants employés dans les industrie des fleurs et des plumes (Patronage industriel). Reconnue comme établissement d'utilité publique par décret du 25 août 1892 (Siège : 90, boulevard de Sébastopol, Paris).

Section..........(1)

Entre les soussignés :
1° M. , demeurant à , exerçant la profession de .

(1) L'élève ne peut prendre part aux Concours de travail professionnel, en 2e et en 3e année, qu'à la condition d'être encore dans sa maison d'apprentissage.

2° La mineure , née à , le (a obtenu son certificat d'études primaires le), représentée au contrat par M , demeurant à , rue , agissant comme .

Il a été convenu ce qui suit :

Art. 1er. — M s'engage à recevoir la jeune susnommée comme apprentie, et à la garder pendant (1) années consécutives, qui ont commencé le et finiront le .

Art. 2. — A lui enseigner pendant ce temps l'état de sans en rien cacher, et à la mettre à même d'exercer cet état à la fin de son apprentissage; à ne l'employer jamais à d'autres travaux que ceux de sa profession, ni à des courses trop fréquentes ou trop lointaines, ni au transport de fardeaux au-dessus de ses forces. — A se conformer aux articles 2, 3, 4, 5, 10, 11 et 14 de la loi du 2 novembre 1892, sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes employés dans l'industrie.

Art. 3. — A lui fournir les outils nécessaires à sa profession.

Art. 4. — A surveiller constamment sa conduite et ses mœurs; à la traiter avec douceur et en bon pére de famille, sans jamais lui infliger aucune punition corporelle, ni privation de nourriture.

Art. 5. — A lui faciliter les moyens de vaquer à ses devoirs de famille en la laissant libre de sortir les dimanches et les jours de fête, et en se concertant avec ses parents ou tuteurs pour le contrôle des heures de sortie et de rentrée.

Art. 6. — A se soumettre à la surveillance des personnes commises par la Société; à les informer des fautes graves dont l'apprentie se rendrait coupable et, en cas de plaintes sérieuses, à en avertir les Délégués de la Société et les parents. — A donner également avis immédiat à ceux-ci, en cas de maladie de l'apprentie, qui devra d'ailleurs recevoir les soins nécessaires jusqu'au moment où elle pourra être transportée dans sa famille.

Art. 7. — A la laisser participer chaque année aux Concours de travail professionnel organisés par les soins de l'*Assistance paternelle des fleurs et plumes* (art. 67 du Règlement intérieur), et à lui fournir les matériaux nécessaires pour ces Concours. — Nulle dérogation à cet article ne peut avoir lieu qu'après entente préalable entre le patron et le Conseil d'administration.

Art. 8. — D'autre part, l'apprentie s'oblige, pendant le temps ci-dessus fixé, à recevoir avec attention, respect et docilité, les leçons et les ordres de son maître et à remplacer à la fin de son apprentissage toute perte temps, qu'elle provienne d'ailleurs de maladie ou de toute autre cause, ayant dépassé quinze jours pendant la durée dudit apprentissage.

Art. 9. — De son côté, le représentant de l'apprentie promet d'employer son autorité pour que celle-ci demeure à son atelier jusqu'à l'expiration du contrat, soit laborieuse, docile et dévouée aux intérêts de M et éxécute fidèlement les règlements de la Société.

Il consent en outre à ce qu'elle soit soumise à la surveillance des Délégués de la Société.

(Indiquer ici les autres obligations à la charge du patron ou du représentant de l'apprentie, pour la nourriture, ou pour tout autre cause; ainsi que les dispositions particulières qu'il plairait d'introduire dans le contrat, et *notamment les conditions de payement.*) (2)

DISPOSITIONS ACCESSOIRES.

Au présent acte est intervenu M , délégué de la Société et agissant en son nom, en vertu des pouvoirs que lui a spécialement donnés le Conseil d'administration, pour déclarer que l'Assistance paternelle prend sous son patronage la jeune appelée, dès ce jour, à profiter de tous les avantages résultant des statuts et règlements existants ou à intervenir.

Les représentants de la Société sont, du commun accord des parties, chargés de surveiller l'exécution loyale du présent contrat; ils auront le droit de s'enquérir des progrès de son travail, ainsi qu'il a été dit à l'article 6.

Les parties contractantes s'engagent à recourir, en cas de contestation, et préalablement à toute action judiciaire, à l'arbitrage des personnes que la Société désignerait à cet effet.

Dans le cas de non-conciliation, la Société prêtera son concours à toute démarche ayant pour but l'exécution du présent contrat, sans que jamais, ni à aucun titre, elle puisse encourir de responsabilité civile.

Aucun dédit ne peut être stipulé par le présent acte.

Dans le cas où, par le fait soit du maître, soit de l'apprentie, il y aurait lieu à résiliation du contrat, le Conseil des prud'hommes de la Seine (section des tissus) serait seul compétent pour régler les dommages-intérêts pouvant résulter de cette résiliation.

Le présent contrat ne sera valable qu'autant qu'il

(1) Trois années (d'après une note du Syndicat des ouvrières fleuristes de Paris).

(2) D'après une note du Syndicat des ouvrières fleuristes de Paris, l'apprentie reçoit : 0 fr. 50 par semaine pendant la première année, 1 franc par semaine pendant la deuxième année et 2 francs par semaine pendant la troisième et dernière année d'apprentissage.

aura été signé par le délégué susnommé et par le Président de la Société.

Un exemplaire en sera déposé aux archives de la Société.

Fait triple à Paris, le 190 , et signé après lecture :

Le Représentant de l'Apprentie, *Le Patron,*

Le Délégué, *Le Président de la Société,*

CHAMBRE SYNDICALE DES MAITRES TAILLEURS DE PARIS.

(16, rue Saint-Marc).

CONTRAT D'APPRENTISSAGE IMPOSÉ PAR LE COMITÉ DE PATRONAGE DES APPRENTIS TAILLEURS (PATRONAGE INDUSTRIEL).

Entre les soussignés :

1° M. , demeurant à , exerçant la profession de tailleur.

2° Le mineur , né à , le , représenté au contrat par M , demeurant à , agissant comme

Il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er. — M s'engage à recevoir le jeune susnommé comme apprenti et à le garder pendant trois années consécutives, qui ont commencé le et finiront le .

ART. 2. — A lui enseigner pendant ce temps l'état de tailleur et sans en rien cacher, et le mettre à même d'exercer cet état à la fin de son apprentissage; à ne jamais l'employer à d'autres travaux que ceux de sa profession; ni à des courses autres que celles nécessitées par l'exercice de cette profession; à se conformer enfin, pour la durée ou le genre de travail, aux articles 2, 3, 4, 5, 10, 11 et 14 de la loi du 2 novembre 1892, sur le travail des enfants employés dans l'industrie.

ART. 3. — A lui fournir les outils nécessaires à sa profession.

ART. 4. — A surveiller constamment sa conduite et ses mœurs, à le traiter avec douceur et en bon père de famille, sans jamais lui infliger aucune punition corporelle ni privation de nourriture.

ART. 5. — A lui faciliter les moyens de vaquer à ses devoirs de famille, en le laissant libre de sortir les dimanches et les jours de fête et en se concertant avec ses parents ou tuteurs, pour le contrôle des heures de sortie et de rentrée.

ART. 6. — A se soumettre à la surveillance des personnes commises par le Comité, à les informer des fautes graves dont l'apprenti se rendrait coupable et, en cas de plaintes sérieuses, à en avertir aussitôt le protecteur désigné par le Comité et les parents ou tuteur. A leur donner également avis immédiat en cas de maladie de l'apprenti et à lui continuer d'ailleurs les soins nécessaires jusqu'au moment où il pourra être transporté dans sa famille.

ART. 7. — D'autre part, l'apprenti s'oblige pendant le temps ci-dessus fixé, à recevoir avec attention, respect et docilité, les leçons et les ordres de son maître et à remplacer, à la fin de son apprentissage, toute perte de temps, qu'elle provienne d'ailleurs de maladie ou de toute autre cause, ayant dépassé quinze jours, pendant la durée dudit apprentissage.

ART. 8. — De son côté, le représentant de l'apprenti promet d'employer son autorité pour que celui-ci demeure à son atelier jusqu'à l'expiration de son contrat, et soit laborieux, docile et dévoué aux intérêts de son maître.

Il consent, en outre, à ce qu'il soit soumis à la surveillance des Délégués du Comité.

(Indiquer ici les autres obligations à la charge du patron ou du représentant de l'apprenti, pour la nourriture, pour l'entretien, ou pour toute autre cause; ainsi que les dispositions particulières qu'il plairait aux parties d'introduire dans le contrat, *et notamment les conditions de payement.*)

DISPOSITIONS ACCESSOIRES.

Au présent acte, est intervenu M délégué du Comité et agissant en son nom, en vertu des pouvoirs à lui spécialement conférés par le Comité, lequel a déclaré que le Comité de patronage des apprentis tailleurs prend sous son patronage le jeune appelé, dès ce jour, à jouir de tous les avantages résultant des statuts et règlements existants ou à intervenir.

Les représentants du Comité sont, du commun accord des parties, chargés de surveiller l'exécution loyale du présent contrat, ils auront le droit de visiter et de faire visiter l'apprenti et de s'enquérir des progrès de son travail, ainsi qu'il a été dit à l'article 6.

Les parties contractantes s'engagent à recourir, en cas de contestation et préalablement à toute action judiciaire, à l'arbitrage des personnes que le Comité désignerait à cet effet.

Dans le cas de non-conciliation, le Comité prêtera son concours à toute démarche ayant pour but l'exécution du présent contrat, sans que jamais, ni à aucun titre, il puisse encourir la responsabilité civile.

Aucun dédit ne peut être stipulé par le présent contrat.

Dans le cas où, par le fait, soit du maître, soit de l'apprenti, il y aurait lieu à la résiliation du contrat, le Conseil des prud'hommes de la Seine (section des tissus), serait seul compétent pour régler les dommages-intérêts pouvant résulter de cette résiliation.

Le présent contrat ne sera valable qu'autant qu'il aura été signé par le délégué susnommé et par le Président du Comité.

Un exemplaire en sera déposé aux archives du Comité.

Fait triple à Paris, le 19 , et signé après lecture :

Le Représentant de l'Apprenti, *Le Patron*,

Le Délégué, *Le Président du Comité*,

Communiqué par la Chambre de commerce de Saint-Étienne.

Règlement d'apprentissage adopté, le 8 octobre 1895, par la Chambre syndicale des Maîtres-Imprimeurs de Saint-Étienne.

Art. 1er. — Pour être admis à faire leur apprentissage dans une imprimerie, les jeunes gens doivent être présentés par leurs parents ou leurs répondants.

Ils doivent produire le livret prescrit par l'article 10 de la loi du 2 novembre 1892.

Art. 2. — La durée de l'apprentissage est fixée à trois années consécutives, durant lesquelles les apprentis seront successivement occupés à tous les travaux de la profession en tenant compte de leurs aptitudes et des progrès réalisés. La journée de travail est fixée comme celle des ouvriers.

Art. 3. — Les apprentis sont tenus, à la fin de la période de trois ans, de compléter leur apprentissage en fournissant un temps égal à celui perdu par suite de maladie ou d'absence ayant duré au total plus d'un mois.

Art. 4. — Les deux premiers mois de l'apprentissage étant considérés comme un temps d'essai pendant lequel le patron et l'apprenti sont libres d'apprécier, le premier les aptitudes du jeune homme, et celui-ci ses dispositions pour la profession, le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une des deux parties pendant ce laps de temps.

Passé ce délai, les deux parties sont définitivement engagées.

Art. 5. — Tout apprenti doit fournir ses outils.

Art. 6. — Les apprentis doivent se montrer respectueux envers le patron et tout le personnel de la maison.

Art. 7. — Pendant les premières années de son apprentissage, l'apprenti est chargé, indépendamment de l'étude technique et matérielle de la profession, de faire les courses nécessaires pour les travaux de l'atelier, mais non celles pour les besoins particuliers du personnel.

Il est chargé aussi du nettoyage et de la mise en ordre de l'atelier.

Art. 8. — La rémunération des apprentis typographes, lithographes et papetiers est ainsi fixée :

1re année, sans rétribution ;
2e année, 50 centimes par journée de travail ;
3e année, 1 franc par journée de travail.

Art. 9. — Dans le cas où l'apprenti romprait le contrat, il serait tenu de payer au patron :

100 francs, si la rupture a lieu pendant la 1re année ;
200 — — — 2e —
300 — — — 3e —

Art. 10. — Les apprentis graveurs ne touchent aucune rétribution.

Ils payent au patron 100 francs au commencement de chacune des années d'apprentissage.

Art. 11. — Dans le cas où l'apprenti graveur romprait le contrat, il serait tenu de payer au patron :

300 francs, si la rupture a lieu pendant la 1re année ;
400 — — — 2e —
500 — — — 3e —

Art. 12. — Chaque apprenti est muni d'un carnet où sont inscrites des notes sur sa conduite, son travail et ses progrès.

Ce carnet est remis tous les mois à l'apprenti qui doit le rapporter après l'avoir fait viser par ses parents.

Art. 13. — Les apprentis dont l'incapacité, la désobéissance, la paresse, la grossièreté ou l'inconduite paraîtront incorrigibles, seront, après avis aux parents, renvoyés de la maison, sans qu'ils puissent élever aucune réclamation contre cette décision.

Dans ce cas, ils ne sauraient être admis chez aucun des membres de la Chambre syndicale des maîtres-imprimeurs de Saint-Étienne.

Art. 14. — Les patrons ne sont pas tenus de conserver les apprentis ayant encouru une condamnation infamante.

Art. 15. — A la fin de l'apprentissage, le patron délivrera à l'apprenti un certificat constatant qu'il a rempli ses engagements.

Communiqué par la Chambre de commerce de Grenoble.

SOCIÉTÉ DE PATRONAGE DES JEUNES APPRENTIS. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE DE POUR L JEUNE .

Entre les soussignés,

D'une part, M. le Maire de la ville de Grenoble, agissant en qualité de Président de la Société de patronage des apprentis;

D'autre part, M. , domicilié ;

Et encore M. , demeurant , père, mère, tuteur de l'apprenti,

Ont été faites les conventions suivantes :

ART. 1er. — M. le Maire, en sa qualité ci-dessus, place en apprentissage chez M. l jeune actuellement sous l'autorité de qui déclare donner son adhésion et s'engager, en ce qui l concerne, à l'exécution du présent contrat.

ART. 2. — M. s'oblige de son côté à montrer et à enseigner à cet apprenti l'état de dans toutes ses parties, sans rien lui en cacher ni laisser ignorer, de telle sorte qu'à la fin de l'apprentissage connaisse parfaitement sa profession.

Ce maitre d'apprentissage s'engage, en outre, à accorder a jeune patronné placé dans son atelier, une heure et demie par jour (de 6 heures et demie à 8 heures du soir, pour les garçons, — de 11 heures à midi un quart, pour les filles), pour lui permettre d'assister aux cours de grammaire ou de dessin linéaire, fondés par la Ville.

ART. 3. — La durée de l'apprentissage est fixée à qui commence à courir du et finir le .

ART. 4. — M. déclare trouver une indemnité suffisante dans la durée fixée ci-dessus pour l'apprentissage et ne rien exiger en dehors.

ART. 5. — Les outils qui, par exception, auraient été livrés a jeune par le Comité du Patronage, durant le cours de l'apprentissage, pourront lui être définitivement donnés à la fin de son apprentissage, suivant sa conduite; mais jusque-là ils resteront la propriété de la Société; en conséquence, si, pour une cause quelconque, cet apprenti venait à quitter l'atelier avant le terme convenu, M. retiendrait tous ses outils et les rendrait à la Société, sous peine d'en devenir personnellement responsable.

ART. 6. — Le présent contrat sera en outre régi par les articles 8 et suivants, jusques et y compris l'article 19 de la loi du 22 février 1851.

Les parties déclarent avoir pris une connaissance spéciale de ces articles avant d'avoir donné leur signature.

ARTICLE ADDITIONNEL. — Le père ou le tuteur s'engage, au cas de l'inaccomplissement des conditions de l'apprentissage, par suite d'un acte abusif de son autorité, par la faute de l'enfant ou l'abandon de l'atelier avant l'époque stipulée, à tenir compte, sous les peines du droit, au maître d'apprentissage, d'une indemnité en dédommagement du préjudice causé.

Mais en cas d'incurie de la part du maître d'apprentissage vis-à-vis de l'apprenti, ce dernier pourra, le cas échéant, être placé dans un autre atelier, sans qu'il puisse lui être réclamé aucune indemnité.

Ainsi convenu et fait en autant de doubles qu'il y a de parties intéressées.

A Grenoble, le .

Le Père ou Tuteur, *Le Maître d'apprentissage*

Vu : *Le Patron ou la Patronne,*

Le Maire de Grenoble, *Président du Comité d'administration,*

FORMULE DE CONTRAT communiquée par le Conseil des prud'hommes de Reims.

Entre les soussignés :

1° (Nom, prénoms, profession, âge et domicile du maître);

2° (Nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti);

3° (Nom, prénoms, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents, et, à leur défaut, par le juge de paix. Dans le cas où c'est une tierce personne qui agit pour le compte du représentant naturel ou légal de l'apprenti mineur, avoir soin d'exiger de ce représentant une lettre qui restera annexée au Contrat);

Est intervenu, à la date de ce jour (date à laquelle le contrat devra recevoir son commencement d'exécution), le contrat suivant :

Le jeune (apprenti) entre chez M. (maître) en qualité d'apprenti;

La durée de l'apprentissage est fixée à années;

Pendant ce temps, le jeune ne recevra aucun salaire, mais seulement sa nourriture et son logement;

Il s'engage à donner tous ses soins et tout son temps à l'étude de la profession que M. , de son côté, lui enseignera convenablement;

De convention expresse entre les parties, le jeune restera pendant la durée fixée ci-dessus chez M. , son patron, et ne le quittera sous aucun prétexte, comme M. promet de conserver près de lui le jeune pendant ce même laps

de temps, à moins cependant, et tout naturellement, que le jeune n'ait pas une conduite raisonnable ou ne fournisse pas la besogne, l'attention et les progrès que l'on peut exiger d'un apprenti de son âge.

Il est encore expressément convenu entre les parties que si le jeune quitte, sans raison valable, son patron, il payera, ou ses répondants pour lui, et ce tant à titre de dédit que de dommages-intérêts :

Dans les 6 premiers mois du contrat : 100 francs;

Du 6ᵉ au 12ᵉ mois	—	200	—
Du 12ᵉ au 18ᵉ mois	—	300	—
Du 18ᵉ au 24ᵉ mois	—	400	—

En cas de contestations sur l'exécution du présent contrat, les parties les soumettront, dans les termes mêmes de la loi du 22 février 1851 sur le contrat d'apprentissage, au juge de paix du canton où est domicilié M. , patron du jeune .

Clauses spéciales :

Fait à Reims, en autant d'originaux que de parties, le .

Signature du Patron : Signature de l'Apprenti :

Signature de ses Représentants :

N. B. — Celle des deux parties qui obligera l'autre à produire ce contrat en justice payera les droits de timbre et d'enregistrement, et les amendes, s'il y a lieu.

FORMULE DE CONTRAT communiquée par la Chambre de commerce de Bordeaux.

Par devant nous, Georges Lafargue, secrétaire greffier du Conseil de prud'hommes de Bordeaux, soussigné,

Ont comparu :

M. (nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître);

Et M. (nom et prénoms du père et de la mère ou du tuteur de l'apprenti), demeurant ensemble , agissant pour leur fils mineur âgé de ans, demeurant chez ses parents;

Lesquels ont convenu et arrêté ce qui suit :

Art. 1ᵉʳ. — M. (nom du maître) s'oblige à recevoir et à garder chez lui comme apprenti le jeune , pendant trois années consécutives qui ont commencé le et finiront le et à lui enseigner complètement son état de .

Art. 2. — M. (nom du maître) devra traiter le jeune avec douceur, se conduire vis-à-vis de lui en bon père de famille, et ne l'employer qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession, sauf suivant l'usage, le balayage de l'atelier et quelques commissions chez les clients ou fournisseurs exclusivement, sans qu'il en soit fait abus.

Art. 3. — M. et Mᵐᵉ promettent pour leur fils obéissance à son maître ou à ceux qui le remplaceront.

Art. 4. — Le jeune devra venir régulièrement à l'atelier (sauf le cas de maladie justifié par certificat du médecin, ou le cas de force majeure), écouter respectueusement les observations qui lui seront faites, et s'appliquer, dans son intérêt, à bien apprendre son métier.

Art. 5. — Les parties s'engagent en outre à se conformer aux lois et règlements relatifs à l'apprentissage.

Dressé par nous, conformément à la loi, le présent contrat que les parties ont signé avec nous, après lecture, le .

Le présent projet de contrat devra, après avoir été revêtu de la signature du maître, être remis, pour être transformé en contrat définitif d'apprentissage, au greffe du Conseil de prud'hommes, rue Guiraude, n° 20, où les parents devront se présenter avant le du courant le jeudi ou le samedi, de 3 à 5 heures, *en versant la somme de 4 fr. 50 pour le montant des frais.*

FORMULE DU CONTRAT en vigueur dans la profession de sellier-bourrelier, à Saint-Étienne.

(Communiquée par le Syndicat des ouvriers selliers de Saint-Étienne.)

Je soussigné (nom et prénoms), sellier bourrelier (adresse), déclare prendre en apprentissage le nommé (nom et prénoms), âgé de .

L'apprentissage étant de 2 ans prendra date ce (date d'entrée) pour finir en (date de sortie).

L'apprenti (nom et prénoms) devra verser la somme de (francs) comme indemnité d'apprentissage.

En conséquence, je m'engage à lui apprendre tout ce qui concerne le métier de sellier harnacheur.

Fait en double.

(Signature.)



FORMULE DE CONTRAT communiquée par la Chambre syndicale des ouvriers en métallurgie de Charleville-Mézières.

Je, soussigné, m'engage à laisser mon fils , né le , à , comme apprenti mécanicien pendant trois années, dans les ateliers de la « Macérienne ».

Il aura pour appointements :

0 fr. 05 de l'heure la 1re année : 0 fr. 10 de l'heure la 2e année ; 0 fr. 15 de l'heure la 3e année.

Les appointements ne lui seront payés qu'à la fin de son apprentissage. Dans le cas où il quitterait avant la fin, ses appointements ne lui seront pas payés.

Je m'engage également à le faire se conformer aux règlements de l'usine.

L'apprentissage commence le 19 .

Il est entendu que les journées d'absence sont à refaire à la fin de l'apprentissage.

Il est entendu que l'inconduite notoire, le scandale dans les ateliers ou tout autre motif sérieux pourra entraîner le renvoi de mon fils, sans indemnité.

Fait double à Mézières, le 19 .

Le directeur, *L'engagé,*

FORMULE DE CONTRAT
communiquée par le Conseil des prud'hommes de Fourmies (Nord).

Entre les soussignés :

(Nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître), d'une part, et (nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti et du père agissant pour son fils mineur, ou du tuteur agissant pour ce mineur dont il a la tutelle) d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Art. 1er. — (nom, prénoms du maître) s'oblige à recevoir et à garder chez lui comme apprenti, (nom, prénoms de l'apprenti), pendant années qui commenceront à courir le et finiront le et à lui enseigner complètement son état (indiquer la profession du maître).

Art. 2. — (nom du maître) devra loger et nourrir convenablement (nom de l'apprenti) [le logement et la nourriture ne s'appliquent pas à tous les contrats], le traiter avec douceur, et ne l'employer qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Art. 3. — Le sieur (nom du père ou tuteur) promet pour son fils (ou enfant placé sous sa tutelle) obéissance à son maître ou à ceux qui le remplaceront ; il s'oblige à lui fournir (énumérer les objets fournis par le père).

Art. 4. — Le sieur s'oblige, en outre, à payer à la somme de pour prix de l'apprentissage de son fils ; cette somme sera payée à aux termes de chacun.

Fait double à le .

Observations du conseil des prud'hommes de Fourmies. — Le contrat d'apprentissage est réglé de la même manière pour les industries ou professions ci-après énumérées :

Tissages, bonneteries, fonderies, chaudronneries, serrureries, ferblanteries, menuiseries, marbreries, bourrelleries, cordonneries, carrosseries, horlogeries, charronneries.

CONTRAT communiqué
par la Chambre syndicale des Cuisiniers de Carcassonne.

Entre nous, soussignés, M. M..., demeurant à Carcassonne, et M. E..., maître d'hôtel, domicilié à Carcassonne, hôtel , a éte convenu ce qui suit :

1° M. M... donne et confie son fils ( ), en apprentissage pendant *deux* ans à partir du 4 octobre 1901 au 3 octobre 1903, moyennant la somme de 400 francs ;

2° M. M... portera audit M. E..., maître d'hôtel, 24 tabliers, 24 torchons, 4 couteaux de cuisine, le tout à l'état neuf, qui resteront la propriété de M. E.., maître d'hôtel ;

3° Ledit apprenti M... restera l'espace de temps ci-dessus stipulé, quand bien même il serait capable d'aller travailler ailleurs. Il ne peut, sous quelque prétexte que ce soit, quitter avant l'expiration du temps convenu, afin que le sieur E..., maître d'hôtel, *puisse jouir de son instruction et en retirer tout avantage possible.*

4° Je m'oblige à traiter mon apprenti en bon père de famille et lui fournir l'acquit de son engagement.

Fait en double à Carcassonne, le quatre octobre mil neuf cent un, pour convertir en acte public à la première réquisition de l'une des deux parties *aux frais* de M. M....

(Signatures.)

CONTRAT communiqué par l'Association coopérative des Tailleurs de Grenoble.

Il a été soussigné et convenu entre :

M. D..., tailleur, demeurant , et M. C..., tailleur, demeurant , les conditions suivantes :

M. D... s'engage à accepter M. C... fils, comme apprenti, pour une durée de 15 mois, savoir : du 1er mars 1901 au 31 mai 1902.

Il s'engage également à lui apprendre très consciencieusement tout ce que comporte le métier de tailleur.

De son côté, M. C... père prend l'engagement de mettre son fils comme apprenti chez M. D..., aux conditions suivantes :

1° La durée de l'apprentissage sera de 15 mois, comme il est stipulé plus haut;

2° La journée est fixée à 10 heures de travail, savoir : de 7 heures du matin à midi, et de 2 heures du soir à 7 heures;

3° Les dimanches et jours fériés, l'apprenti sera tenu de faire 4 heures de travail, le matin, de 7 heures à 11 heures;

4° L'apprenti aura la liberté entière 2 dimanches par mois;

5° Au cas d'absence volontaire ou de maladie, les journées seront comptées et remplacées à la fin de l'apprentissage;

6° Par une circonstance imprévue, si l'apprenti ne finissait pas ses 15 mois d'apprentissage, M. C... serait tenu d'allouer à M. D... une indemnité de 50 francs.

Mais, si M. D... le renvoyait avant les 15 mois, l'indemnité ne serait pas due.

Ces conventions sont faites à l'amiable entre nous, et devront être respectées dans toutes leurs teneurs par les deux intéressés.

Fait à Grenoble, le 1er mars 1901.

Les soussignés :

C.... D....

VERRERIE DE FOLEMBRAY (AISNE).

ENGAGEMENT D'APPRENTI.

Entre les soussignés :

1° M. Gaston-Georges-Marie-Emmanuel Comte de Brigode de Kemlandt, propriétaire, demeurant à Folembray,

Au nom et comme gérant de la Société de Poilly de Brigode, ayant pour objet l'exploitation de la Verrerie de Folembray, et dont le siège social est à Folembray d'une part;

2° Et M , d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

M s'engage à travailler à la Verrerie de Folembray, au service de la Société de Poilly de Brigode, en qualité d'ouvrier pour la durée de trois années, à partir de ce jour, aux conditions du tarif de l'Établissement et en se conformant au règlement de l'Usine, en date du 24 avril 1892, dont il déclare avoir une parfaite connaissance.

Deux mois avant l'expiration de cet engagement, le sieur , s'il désire quitter l'établissement devra en prévenir le Directeur de la Verrerie et retirer reçu de sa déclaration; faute de quoi, il sera considéré comme réengagé pour une nouvelle campagne annuelle.

Le sieur , apprenant le métier de à la Verrerie de Folembray, laissera une garantie de francs par mois au Bureau de la Verrerie, laquelle lui sera remboursée à l'expiration du présent engagement de trois années; mais si l'engagement est rompu du fait de l'apprenti ou du chef de famille, il perdra tout droit aux retenues faites en garantie d'apprentissage, lesquelles deviendront la propriété de la Société de Poilly de Brigode.

Fait double à Folembray, le .

Communiquée par la Chambre de commerce d'Auxerre.

FORMULE DE CORRESPONDANCE ÉCHANGÉE POUR L'ENGAGEMENT D'UN APPRENTI DISTILLATEUR ET LIQUORISTE DANS LA MAISON DUPRÉ.

MONSIEUR,

Nous avons l'honneur de vous confirmer les conditions verbales que nous avons échangées avec vous, concernant l'apprentissage de votre fils, comme *distillateur* et *liquoriste* dans notre maison.

La durée de l'apprentissage sera d'une année à partir de son entrée à la maison.

La rétribution, pour perte de temps et avaries de tous genres, est de six cents francs, sans nourriture ni logement, cette somme est payable par vous à la fin de l'année de travail.

Après son année écoulée, votre fils pourra continuer son apprentissage avec une rétribution mensuelle, que nous lui payerons suivant son aptitude et son travail,



Afin d'éviter une surprise entre les parties, votre fils fera à la maison un stage d'essai d'un mois avec faculté de résiliation de part et d'autre.

Toutefois, vous aurez à nous payer la somme de cent francs à titre de dommages-intérêts pour dérangement de toute sorte.

Nous vous prions, Monsieur, de vouloir bien nous accuser réception de la présente, en nous fixant le jour d'entrée de votre fils.

Recevez, etc.

Dupré aîné.

Observation de M. Dupré. — Nous avons également dans notre profession la *tonnellerie*.

Les traités d'apprentissage de ce travail ne comportent pas, la plupart du temps, de contrat écrit, les conventions sont presque toujours verbales.

Les maîtres tonneliers n'acceptent d'apprentis que pour 4 ou 8 mois, leur rémunération est de 120 à 150 francs, payable après 4 mois de travail.

Il serait à désirer, pour la viticulture, que cette profession reprenne son ancien essor, car la futaille devient de plus en plus chère et presque introuvable.

Entre les soussignés :

Monsieur Georges Lorphelin, teinturier, demeurant à Alençon, Grande Rue, n° 72

et M , demeurant

agissant comme tuteur de son fils, a été convenu ce qui suit :

M. Lorphelin prend comme apprenti afin de lui montrer son état, le sieur .

Cet apprentissage aura une durée de

qui commenceront à courir le

pour finir le .

M devra tout son temps à son patron, excepté les dimanches et jours fériés; il lui devra respect et obéissance. De son côté, M. Lorphelin s'engage à protéger son apprenti et tâchera qu'il soit capable de faire un ouvrier à la fin de son apprentissage.

M ne pourra sous aucun prétexte retirer son fils de chez son patron avant la fin de son apprentissage sans dommages-intérêts.

Fait en double, à Alençon,

Le

Signature.

CONTRAT communiqué par le conseil des prud'hommes de Bar-le-Duc.

Entre les soussignés A..., *mouleur en fonte*, et L... G..., ébéniste de cette ville, il a été convenu ce qui suit :

Le sieur L... G... s'engage à prendre en qualité d'apprenti ébéniste le jeune A... A..., âgé de 14 ans, fils du sieur A..., pour une durée de trois années consécutives, commençant le 19 mars 1900 pour finir le 19 mars 1903, à le traiter humainement, à le diriger et à lui apprendre au mieux son état.

Le temps perdu pour maladie ou autre cause sera récupéré à la fin de ces trois années sans recourir à une indemnité. Tout en lui apprenant son métier, la première année je me réserve de lui donner une gratification à titre d'encouragement à la fin de chaque quinzaine, quand par son aptitude il l'aura méritée: la deuxième année, je le payerai à raison de 0 fr. 60 par jour de travail et la troisième année, à 1 franc par jour; sur cette somme, il sera retenu un tiers pour fournir un fonds de réserve et de garantie, dont le montant sera versé à M. A... père à la libération de l'apprentissage de son fils.

Le jeune A... sera tenu d'employer tout son temps au travail d'ébénisterie pour se perfectionner et de faire preuve d'attention et d'obéissance; il sera libre les dimanches et fêtes.

Fait double, à Bar-le-Duc.

Le 25 mai 1900.

Signé : A....

L. G....

RÈGLEMENT en vigueur dans l'atelier d'apprentissage de M. Émile Rouzé, entrepreneur de menuiserie, à Lille.

Art. 1er. — Les apprentis doivent posséder le certificat d'études. Ils devront être présentés par leurs parents ou leurs tuteurs légaux.

Art. 2. — L'entrée et la sortie de l'atelier ont lieu aux heures ci-dessous.

1re entrée : 7 heures du matin, déjeuner à 9 h. 1/2. 2e entrée : 10 h. du matin, dîner à midi et demi. 3e entrée ; 1 heure 1/2 du soir, repos 4 h. 1/2 à 4 h. 3/4. — Sortie à 6 h. 3/4.

Art. 3. — Toute communication avec les autres ateliers est interdite aux apprentis ainsi que toute conversation en dehors de celle nécessitée par le travail. La politesse et une tenue convenable sont obligatoires.

Art. 4. — L'atelier est nettoyé tous les jours. Chaque semaine un apprenti est désigné pour ce travail.

Art. 5. — Tout l'outillage fourni par la maison et dont chaque apprenti a le détail doit être représenté à toute réquisition. Tout outil manquant sera remplacé aux frais de l'apprenti. Cet outillage deviendra la pro

priété de l'apprenti qui aura fait son apprentissage complet.

Art. 6. — Chaque apprenti inscrit sur un carnet spécial le détail journalier de son travail avec le temps passé suivant les indications qui lui seront données.

Art. 7. — Des examens ont lieu tous les six mois environ pour constater les progrès de l'apprenti. Un salaire proportionnel est accordé suivant le résultat de l'examen. Tout apprenti ne maintenant pas ses progrès descendra au salaire immédiatement inférieur. Avis en sera donné aux parents.

Art. 8. — Il est remis le jour de la paye une feuille relatant le temps réellement passé à l'atelier et le salaire que l'apprenti aura reçu. Cette feuille doit être signée par les parents. L'entrée de l'atelier sera interdite jusqu'à la remise de la feuille qui devra être rapportée le lundi suivant à la première heure.

Art. 9. — Toutes absences et permissions doivent être motivées et demandées par les parents ou tuteurs. Faute de le faire, une mise à pied de vingt-quatre heures sera infligée à l'apprenti avec avis aux parents. En cas de récidive, l'exclusion sera prononcée.

Communiqué par le Conseil des prud'hommes de Lunéville.

MANUFACTURE DE JOUETS HENRI VILLARD ET WEILL, LUNÉVILLE.

Règlement pour les apprentis.

TITRE Ier.

CONDITIONS D'ADMISSION.

Art. 1er. — L'Établissement reçoit des apprentis pour en former des ouvriers habiles dans les différents états occupés par son industrie, tels que : menuisiers, ébénistes, peintres décorateurs et cartonniers.

Art. 2. — Les apprentis sont externes, l'enseignement est gratuit, tous les outils sont fournis gratuitement aux apprentis, qui sont responsables de leur entretien en bon état.

Art. 3. — La durée de l'apprentissage est de trois ans; l'apprenti ne devra pas avoir moins de 13 ans; il sera reçu sur la présentation d'un certificat d'études primaire.

Art. 4. — Après avoir passé quelques jours d'essai à l'atelier, l'apprenti reconnu capable de continuer l'apprentissage, est engagé, vis-à-vis de la maison, à faire ses trois années et ne peut, pour aucun motif, se retirer.

Art. 5. — L'apprenti recevra à titre de gratification, pendant le cours de l'apprentissage, une somme de 900 francs (neuf cents francs) répartis comme suit :

Pendant la 1re année, 5 fr. par quinzaine, soit.	120
Pendant la 2e année, 10 fr. par quinzaine, soit.	240
Pendant la 3e année, 15 fr. par quinzaine, soit.	360
Le jour où prend fin son apprentissage, le solde.	180
Total	900

Cette dernière somme lui est versée en présence de son père ou de son répondant.

Art. 6. — Si l'apprenti quitte avant la fin de son engagement, ou si son renvoi est prononcé par suite d'inconduite, ou d'irrégularités dans son travail, ou pour infractions répétées au présent règlement, il perd tout droit au payement de la gratification de 180 fr., dont il est parlé plus haut.

Art. 7. — L'apprenti qui, pendant la durée de son engagement, perd du temps pour une cause quelconque, sera tenu de le remplacer.

Art. 8. — Après avoir rempli ses engagements, l'apprenti recevra avec la gratification complémentaire sus-mentionnée, un certificat d'apprentissage. Il sera ensuite payé, comme ouvrier, selon ses capacités.

TITRE II.

EMPLOI DU TEMPS.

Art. 9. — L'entrée des apprentis a lieu à 6 heures du matin; la sortie à 7 heures du soir.

Art. 10. — Toute absence faite sans autorisation devra être justifiée par une déclaration du père, ou du répondant, qui en donnera les motifs.

Art. 11. — Les absences non justifiées seront punies par une retenue sur la quinzaine; cette retenue sera versée dans une caisse spéciale destinée à récompenser les apprentis les plus méritants; il en sera de même en cas de renvoi, pour la gratification complémentaire, allouée à la fin de l'engagement.

Art. 12. — La tenue des apprentis doit être convenable; elle se compose de préférence d'une cotte et d'une veste en toile bleue.

Art. 13. — Les apprentis doivent être soumis, dociles, respectueux et obéir aux ordres de leurs patrons et de leurs chefs d'ateliers; aucun apprenti ne peut sortir de l'établissement sans une autorisation de son chef d'atelier.

Art. 14. — En cas de contestations, le différend sera soumis au Conseil de prud'hommes de Lunéville, et les parties contractantes s'engagent formellement à accepter sa décision.

Art. 15. — Après lecture faite du présent règle-

ment, que les parties déclarent accepter, il a été arrêté ce qui suit entre les soussignés :

Messieurs Henri Villard et Weill, fabricants de jouets à Lunéville, s'engagent à prendre en qualité d'apprenti , le nommé né le représenté au contrat par demeurant à agissant .

Fait double à Lunéville, le .

Signature du père ou du répondant :

Signature des patrons :

FORMULE DE CONTRAT
adoptée par la Compagnie générale électrique à Nancy.

Entre les soussignés :

La Compagnie générale électrique, d'une part;

M , d'autre part, agissant en qualité de ,

Il a été convenu ce qui suit :

1° La Compagnie générale électrique reçoit aux conditions stipulées ci-dessous, en qualité d'apprenti né le ;

2° L'apprentissage aura une durée effective de trois années à partir du ;

3° Le premier mois est considéré comme d'essai, et l'admission de l'apprenti ne sera définitive qu'une fois ce délai expiré.

4° Les heures de présence sont celles portées au tableau général en ce qu'elles n'ont rien de contraire à la loi.

5° La Compagnie générale électrique se réserve expressément le droit de congédier immédiatement l'apprenti pour faits graves, tels que : inconduite, insubordination, indélicatesse, etc.

6° L'apprenti n'a droit à aucun salaire, mais il recevra une gratification à partir du deuxième mois de son entrée, à raison de vingt centimes par jour, pendant les onze mois suivants. A l'examen passé par un Ingénieur et le Chef d'atelier à la fin de la première année, l'apprenti est classé dans une des trois séries suivantes : la première touchant comme gratification pendant la seconde année soixante cinq centimes par jour, la deuxième cinquante centimes et la troisième quarante. A l'examen passé à la fin de la deuxième année par une Commission composée d'un Administrateur, d'un Ingénieur et d'un Chef d'atelier, les prix seront respectivement pour les trois catégories de : 1 franc par jour pour la première, 0 fr. 75 pour la deuxième, et 0 fr. 50 pour la troisième.

7° L'apprenti qui achèvera ses trois années d'apprentissage dans les ateliers de la Compagnie générale électrique aura droit, sous les réserves suivantes, à une gratification supplémentaire, égale au montant des gratifications qui lui auront été payées pendant les trois années d'apprentissage, en exécution de l'article 6 qui précède.

Cette gratification sera payable par moitié, en deux versements égaux. Le premier aura lieu un mois après l'expiration de son contrat d'apprentissage, et le deuxième un an après. Cette deuxième partie de la gratification rapportera à son bénéficiaire un intérêt de 4 p. o/o l'an.

Le premier versement lui sera fait par l'un des Administrateurs, en présence d'un de ses parents ou autorisé par eux, et d'une délégation d'ouvriers, avec un diplôme constatant l'aptitude avec l'achèvement de l'apprentissage.

L'apprenti qui sera renvoyé ou qui sortira des ateliers de la Compagnie générale électrique pour quelque cause que ce soit avant d'avoir terminé son apprentissage n'aura aucun droit à tout ou partie de cette gratification. De même, l'apprenti perdra tous ses droits au deuxième versement de la gratification, s'il quitte le service de la Compagnie avant la date à laquelle ce versement sera échu.

Fait double et de bonne foi, à Nancy, le .

ÉCOLE INDUSTRIELLE D'APPRENTIS ÉLECTRICIENS
fondée en 1888.

CH. MILDÉ FILS ET Cie, CONSTRUCTEURS-ÉLECTRICIENS.

Paris, 51, 58 et 60, rue Desrenaudes (avenue Niel, 36 et 38).

Conditions d'admission. — Pour qu'un jeune homme puisse faire partie de l'école d'apprentis électriciens, il faut qu'il remplisse les conditions suivantes : 1° être âgé d'au moins 14 ans et au plus 16 ans; 2° habiter à proximité des ateliers; 3° être muni du certificat d'études.

Les admissions n'ont lieu qu'une fois par an : au 1er septembre après examens.

Durée de l'apprentissage. — La durée totale de l'apprentissage est de trois ans, se décomposant comme suit :

Travaux d'ateliers : lime, tour, fabrication et montage des appareils électriques, deux ans; installations de ville : sonnerie, téléphonie, porte-voix, cordons à air et électriques, six mois; installations d'éclairage électrique, six mois; total : trois ans.

Outre les cours manuels, des cours théoriques industriels de dessin, mécanique et électricité auront lieu trois fois par semaine.

Gratuité de l'apprentissage. — L'instruction théorique et pratique est donnée gratuitement.

Pour encourager les jeunes gens et suivant les notes des professeurs et contre-maîtres, la maison leur alloue chaque samedi une gratification et des récompenses à la fin d'apprentissage

Peines disciplinaires. — Toute faute contre la discipline, manque de politesse envers les professeurs, contre-maîtres, employés, infractions aux ordres donnés, retards injustifiés aux heures d'ateliers ou de cours entraînent soit la diminution, soit la suppression de la gratification hebdomadaire.

Pour des fautes graves, la maison se réserve le droit de renvoyer l'apprenti fautif en avisant purement et simplement les parents par lettre recommandée de la mesure prise à l'égard de leur enfant.

Si la maison jugeait nécessaire, pour une cause quelconque, le renvoi anticipé des apprentis, elle ne serait tenue de ce fait à aucun dommage et intérêts.

Achèvement de l'apprentissage. — A l'achèvement de l'apprentissage, la maison se réserve le droit d'employer l'apprenti comme ouvrier en le rétribuant à l'heure suivant sa capacité, soit dans les ateliers, soit dans les chantiers de ville.

Si le personnel est complet, et que la maison ne puisse employer l'apprenti, il lui sera délivré un certificat constatant la durée de l'apprentissage effectué.

PROGRAMME DES TRAVAUX ET COURS.

Travaux d'ateliers.

PREMIÈRE ANNÉE.

Premier trimestre. — Chaque matin, de 7 à 11 heures: dressage à la lime des surfaces planes de différents métaux: cuivre, zinc, fer, etc. A la fin du trimestre, chaque apprenti devra pouvoir faire une règle.

Deuxième trimestre. — Chaque matin, de 7 à 11 heures: apprentissage du tour et filetage, exécution de parties cylindriques au moyen du tour en divers matériaux: bois, cuivre, fer, etc.

A la fin de ce trimestre, l'apprenti doit pouvoir exécuter un boulon et son écrou filetés ou toute autre pièce de tour.

Troisième trimestre. — Chaque matin, de 7 à 11 heures: forge, exécution de petites et grosses pièces d'appareils électriques, paratonnerre, outillage.

A la fin du trimestre, l'apprenti doit pouvoir exécuter de toutes pièces son outillage complet, règle, équerres, compas, etc. Il devra, en outre, faire une pièce mécanique.

Quatrième trimestre. — Le matin, de 7 à 11 heures: exécution de toutes pièces, d'appareils électriques divers, sonneries, téléphones, etc.

Pendant cette première année, les apprentis seront employés au montage des petits appareils électriques, boutons, piles, etc., et à tour de rôle au service extérieur nécessité par l'approvisionnement du magasin.

DEUXIÈME ANNÉE.

La deuxième année sera uniquement employée à la fabrication et au montage à l'atelier de tous les appareils électriques exécutés à la maison.

TROISIÈME ANNÉE.

La troisième année sera employée à l'exécution des installations de ville: sonnerie, téléphonie, porte-voix, lumière, etc.

Cours théoriques.

Pendant toute la durée de l'apprentissage, les jeunes gens devront assister aux cours qui leur seront faits trois fois par semaine, savoir:

Dessin industriel. — M. Casanova, professeur, lundi et jeudi, de 4 heures 1/2 à 6 heures 1/2, notions de géométrie plane, calculs des surfaces et des solides, projections, principales notions de perspective, croquis à main-levée, rendus d'appareils électriques.

Électricité élémentaire. — M. Laffargue, professeur, mercredi, de 10 heures à 11 heures, électricité statique, électricité dynamique, piles, sonneries, téléphones, machines électriques, accumulateurs, calculs des conducteurs, essais d'isolement de résistance, montage et entretien de diverses installations électriques.

Des prix sont distribués chaque année aux apprentis les plus méritants.

Paris, le 1er janvier 1894.

Vu:

(Signature des parents.)

Engagement.

M. , demeurant , après avoir pris connaissance du programme des cours de l'école d'apprentissage, s'engage à laisser le jeune , son pendant trois années consécutives, à partir du pour apprendre le métier d'électricien.

M. déclare se soumettre à toutes les conditions stipulées au programme ci-joint.

Fait double et de bonne foi, à Paris, le 19 .

(Signature des parents.)

(Signature du chef de la maison Mildé.)



Communiqué par la Chambre de commerce de Saint-Étienne.

UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE DANS LA PROFESSION D'ARMURIER.

Entre les soussignés Pierre M.... armurier, rue , et J.-B. B..., demeurant rue , il a été convenu ce qui suit :

J.-B. B... s'engage à prendre chez lui, à titre d'apprenti monteur, le jeune M. M..., 14 ans, fils du soussigné, et à lui enseigner tout ce qui concerne le métier de monteur de fusils en tous genres.

B... demande pour cela à M... deux années d'apprentissage et une somme de 100 francs à la sortie du jeune apprenti; il reste entendu que le jeune M... devra respect et obéissance à son patron et que celui-ci informera P. M... dans le cas où son fils ne se conduirait pas comme il faut.

Ont signé :

P. M....   J.-B. B....

FORMULE DE CONTRAT communiquée par la Chambre de commerce de Chalon-sur-Saône.

Entre les soussignés, M (constructeur-mécanicien) à et M il a été convenu ce qui suit :

M accepte comme apprenti le jeune né le

La durée de l'apprentissage est fixée d'un commun accord à deux ans et demi, à dater du

Pendant ce temps, l'apprenti ne gagnera rien, mais il n'aura non plus rien à payer.

M. s'engage expressément à ne pas retirer avant l'expiration de son apprentissage.

le 19 .

COPIE D'UN CONTRAT communiquée par la Chambre consultative des arts et manufactures de Saint-Geniez (Aveyron).

Entre les soussignés :

C..., serrurier, domicilié à Saint-Geniez, d'une part;

Et G..., voiturier, domicilié aussi à Saint-Geniez, d'autre part :

1° Le sieur G... donne, à titre d'apprenti, son fils, G.... âgé de 16 ans, à M. C..., pour que ce dernier lui apprenne le métier de serrurier;

2° M. C... promet de le traiter en bon père de famille pour tout ce qui est du soin et de la surveillance;

3° M. C... s'engage à lui fournir tous les outils nécessaires à son état. M. G... fils, promet d'en prendre soin comme lui appartenant;

4° M. C... promet et s'oblige de lui montrer tous les secrets de son état, au fur et à mesure que M. G... sera en mesure de les comprendre; il s'engage aussi à lui fournir du travail chez lui ou chez ses pratiques de manière à ne lui laisser perdre aucune journée;

5° M. G... fils promet d'être docile à ses conseils et de faire tous ses efforts pour les mettre en pratique, il s'engage aussi à garder le secret de son état;

6° M. G... fils restera en apprentissage pendant vingt mois, du 1er décembre 1899 au 1er août 1901;

7° Les heures de rentrées à l'atelier sont fixées à 6 heures du matin l'été et à 7 heures l'hiver, jusqu'à 11 h. et de midi à 7 heures du soir, il aura une demi-heure pour le petit déjeuner et le goûter et une heure de 11 heures à midi pour le déjeuner et ce les jours de la semaine seulement, les dimanches, jours de fête et jours fériés étant exempts de travail;

8° M. C... donnera, à titre de gratification, à M. G... fils, 0 fr. 50 par dimanche les six premiers mois et 1 franc par dimanche le reste du temps;

9° M. C... devra, dès la rentrée en apprentissage du sieur G..., l'assurer contre les accidents à la Compagnie des « Assurances générales »;

10° Le prix du contrat est fixé à la somme de 100 francs que M. G... père s'engage à verser à M. C... le 1er août 1901, après la présentation de la quittance de l'assurance;

11° L'inexécution des conditions ci-dessus entraîne légalement la rupture du contrat, la partie lésée se pourvoira devant qui de droit pour l'indemnité à laquelle elle pourrait prétendre.

Fait double à Saint-Geniez, le 1er décembre 1899.

(Suivent les signatures.)

CONTRAT D'APPRENTISSAGE communiqué par la Chambre consultative des Arts et Manufactures de Remiremont.

Entre les soussignés :

M. Henri A..., fondeur-mécanicien, à Remiremont, âgé de 42 ans, d'une part;

Et Paul-Lucien R..., âgé de 14 ans, mineur à ce autorisé par sa mère, demeurant à Remiremont, d'autre part;

A été convenu et arrêté ce qui suit :

Art. 1er. — M. A... consent à prendre en apprentissage le jeune R... à partir du 25 juin 1888 jusqu'au 25 juin 1892.

Art. 2. — M. A... promet et s'oblige d'enseigner complètement et progressivement au jeune R... pendant ce temps le métier de mouleur dans toutes les parties et de lui faire connaître et expliquer toutes les méthodes pratiques dudit métier, ainsi que le prescrit l'article 12 de la loi du 22 février 1851.

M. A... comptant que le jeune R... lui donnera satisfaction et sera assidu à son ouvrage, s'oblige à lui payer par journée de travail :

0 fr. 50 par jour, du 25 juin 1888 au 25 juin 1889; 0 fr. 75, du 25 juin 1889 au 28 février 1890; 1 franc, du 28 février 1890 au 31 décembre 1890; 1 fr. 25 du 31 décembre 1890 au 31 décembre 1891; 1 fr. 50, du 31 décembre 1891 au 25 juin 1892.

Art. 3. — Le jeune R..., apprenti, travaillera, pendant le temps fixé pour l'apprentissage, pour le compte de M. A... en observant le règlement de l'atelier et ne devra jamais, pendant sa durée, employer son temps au profit d'aucune autre personne.

Il lui devra en outre fidélité et respect, le tout ainsi qu'il est spécifié par l'article 11 de la loi précitée.

Art. 4. — Le jeune R... étant rétribué par M. A... dès le premier jour de son apprentissage, M. A... réserve comme garantie de l'exécution du présent contrat que si R... le quittait avant le 25 juin 1892, lui ou sa mère seront obligés de verser à M. A... la somme de 150 francs comme indemnité au profit du maître abandonné, et qu'à défaut de payement, M. A... fera retenir à son nouveau patron, tout en conservant le recours contre ce dernier que stipule l'article 13 de la même loi.

Fait en double entre les parties à Remiremont, le

Approuvé l'écriture ci-dessus :

H. A....

Approuvé l'écriture ci-dessus :

R....

Approuvé l'écriture ci-dessus et bon pour autorisation :

Mme R....

FORMULE DE CONTRAT communiquée par la Chambre de commerce de Belfort.

Entre les soussignés :

M. Chaudel-Page, ingénieur-constructeur au Valdoie (territoire de Belfort), d'une part;

Et M.   , agissant au nom de son fils mineur, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

1° M. Chaudel-Page s'engage à admettre en apprentissage le jeune   , pour lui apprendre l'état de mécanicien. Le temps fixé pour cet apprentissage sera de quatre années consécutives, dont six mois environ seront passés au Bureau de dessin.

L'apprentissage a commencé le   1901, pour prendre fin à pareille époque en 1905.

2° Le jeune   sera, pendant la durée de son apprentissage, payé sur les bases suivantes :

1re année. — 1er semestre, pas de salaire; 2e semestre, 5 centimes l'heure.

2e année. — 1er semestre, 10 centimes l'heure; 2e semestre, 15 centimes l'heure.

3e année. — 20 centimes l'heure.

Pendant la quatrième année, l'apprenti sera payé comme un ouvrier, c'est-à-dire proportionnellement aux services rendus.

3° Il sera fait sur chaque paye une retenue de 25 p. 100 du montant du salaire, sans préjudice de celle due à la caisse de secours. Cette retenue sera faite jusqu'à concurrence de la somme de deux cents francs, laquelle servira de garantie pour l'exécution du présent engagement.

Cette somme sera remise à   , à l'expiration de son engagement avec bonification des intérêts au taux des caisses d'épargne, à dater du jour où elle aura été complétée.

4° Dans le cas où le jeune   quitterait la maison Chaudel-Page avant l'expiration de son engagement, et cela sans l'autorisation de M. Chaudel-Page, les retenues dont il a été question à l'article 3 seront acquises de plein droit à M. Chaudel-Page, qui s'engage à les verser à la caisse de secours de ses ouvriers.

Il ne pourra être délivré de congé définitif à   pendant le cours de son apprentissage que dans l'un des trois cas suivants :

1° Si sa conduite donne lieu à des plaintes réitérées;

2° S'il manque de capacités pour sa profession;

3° Si les circonstances obligeaient M. Chaudel-Page à cesser les travaux dans ses ateliers.

Dans ce dernier cas seulement,   pourra prétendre au remboursement des retenues qui lui auront été faites.

Fait double au Valdoie, le   1901.



FORMULE DE CONTRAT communiquée par la Chambre de commerce de Cherbourg.

ÉTABLISSEMENTS SIMON FRÈRES, À CHERBOURG.

L'an mil , le , à Cherbourg,
Entre les soussignés :
MM. Simon frères, ingénieurs-constructeurs à Cherbourg, d'une part, et M. , d'autre part,
Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article premier. — M. désirant faire apprendre un métier à son âgé de ans et le jeune ayant choisi l'état de , MM. Simon s'engagent à prendre chez eux en apprentissage pour une durée de qui ont commencé le et finiront le le jeune qu'ils occuperont durant ce temps aux travaux de son métier en employant tous les moyens qui sont en leur pouvoir pour en faire un bon ouvrier.

Art. 2. — L'apprenti fera un stage de trois mois conformément au règlement; mais, s'il est accepté, les trois mois lui seront comptés comme faisant partie de son apprentissage.

Art. 3. — L'apprenti consacrera tout son temps à l'usine et à l'école; il ne s'absentera point sans motifs plausibles; il devra obéissance, respect et fidélité à ses maîtres, à ses professeurs, ainsi qu'aux contremaîtres ou ouvriers chargés de le diriger. L'apprenti sera tenu de remplacer, à la fin de son apprentissage, tout le temps perdu pour cause de maladie ou d'absence ayant duré plus de trois jours.

Art. 4. — L'apprentissage se divise en deux parties : l'instruction théorique et l'instruction technique.
Le jeune s'engage à suivre les cours de dessin ou tout autre mode d'instruction que MM. Simon pourront organiser. Il s'engage en outre à se conformer aussi bien aux règlements de l'école qu'à ceux des ateliers.

Art. 5. — L'apprentissage est gratuit; de plus, le quatrième mois, il est attribué à chaque apprenti une gratification variable avec son travail, son temps de présence et sa bonne conduite. Cette gratification est employée à lui fournir un outillage d'atelier et d'étude qui devient sa propriété lorsque l'apprentissage est complètement terminé.

Fait et signé double à Cherbourg, lesdits jour, mois et an que dessus, après lecture.

NOTA. — Les trois mois d'essai expirés, ce contrat sera rendu au bureau de l'usine revêtu de la signature des parents.

FORMULE DE CONTRAT pour mouleurs et ajusteurs, communiquée par la Chambre de commerce d'Annecy.

SOCIÉTÉ DES FONDERIES ET FORGES DE CRANS, À ANNECY.

Entre X. , directeur des fonderies et forges de Crans, et M. (généralement le père de l'apprenti), a été fait et convenu ce qui suit :
Le jeune est accepté comme apprenti (mouleur ou ajusteur) à l'atelier de de la Société susdite, aux conditions ci-après acceptées par les parties.
L'apprenti ne touchera aucun salaire pendant les six premiers mois de son apprentissage.
De six mois à un an, il touchera une indemnité pécuniaire et journalière de 0 fr. 50; de 12 à 18 mois, l'indemnité sera de 1 franc; de 18 mois à 2 ans, il touchera 1 fr. 50.
A partir de cette date, s'il est reconnu que l'apprenti est suffisamment capable, il sera considéré comme ouvrier, et sa journée sera fixée comme pour les autres ouvriers, suivant ses capacités et les services qu'il pourra rendre.
Fait à , le

RÈGLEMENT communiqué par la Chambre de commerce de Saint-Nazaire.

ATELIERS DE FONDERIE, FORGES, TOURS, AJUSTAGE ET MOULAGE.

(DEAU, rue de la Paix, à Saint-Nazaire).

A partir du 1er mai 1896, les apprentis de ces divers corps d'état contractent un engagement de trois années.
Ceux de troisième année seulement seront possesseurs d'un livret de Caisse d'épargne. A la fin de chaque mois, par les soins de leur contremaître respectif et pour les encourager au travail, il leur sera distribué avec leurs livrets une somme correspondant à leur mérite et à leur aptitude pendant le mois, et pouvant atteindre vingt cinq francs par mois. Ils devront en faire le dépôt à la Caisse d'épargne le dimanche le plus rapproché de cette remise, et rendre le lendemain matin leurs livrets à la comptabilité. Tout apprenti ayant négligé cette obligation ne sera pas reçu à l'atelier.
Ils ne seront réellement possesseurs de cet avoir qu'après avoir accompli leur période d'apprentissage de

trois ans, ainsi que le remplacement de leur temps perdu pour cause de maladies, permissions, etc., etc.

Par conséquent, tout apprenti quittant les ateliers avant l'accomplissement de cet engagement, n'aura aucun certificat et aucun droit aux sommes déjà acquises et émargées sur son livret de Caisse d'épargne.

Fait double à Saint-Nazaire, le

Pére, mère ou tuteur, Le Directeur,

FORMULE DE CONTRAT communiquée par le Syndicat mixte de Consances-aux-Forges (Meuse).

Entre les soussignés :

M. Ernest André, maitre de forges, à Consances-aux-Forges, d'une part;

Et M. A... (Antoine), mouleur au même lieu, d'autre part;

Il a été fait le contrat qui suit :

M. André consent à prendre en apprentissage d'ouvrier mouleur, pour trois années entières et consécutives, qui commenceront à dater de ce jour pour finir à pareille époque en mil neuf cent , le nommé A... (Joseph), fils mineur de M. A... (Antoine).

M. André s'engage à procurer audit apprenti des travaux de moulage, suivant la fabrication courante de l'usine, et ce pendant toute la durée de son engagement, aux conditions ci-après.

De son côté, M. A... (Antoine) déclare adhérer à ces mêmes conditions et s'engage à les exécuter et à faire exécuter par l'apprenti jusqu'à l'expiration du présent traité.

L'apprenti A... (Joseph), travaillera à ses pièces sous la direction du maitre d'apprentissage auquel il sera confié par M. André, aux prix de fabrication payés aux ouvriers de l'usine.

Sur le montant de son salaire, il lui sera fait les retenues suivantes :

1° Le prix du travail des trois premiers mois sera acquis à M. André;

2° Pendant les neuf mois suivants, il lui sera retenu vingt pour cent de son salaire;

3° Pendant la seconde année, la retenue sera de quinze pour cent;

4° Pendant la troisième et dernière année, elle sera de dix pour cent.

Il demeure expressément convenu que, sauf le cas de décès ou de départ forcé indépendant de la volonté des parties contractantes, si le susdit apprenti, pour quelque cause que ce soit et notamment pour celle d'inconduite ou d'insubordination, quittait les ateliers de M. André avant l'accomplissement de son engagement, M. A... (Antoine) payerait à M. André la somme de , à titre d'indemnité.

Fait double et de bonne foi entre les soussignés, à Consances-aux-Forges, le .

FORMULE DE CONTRAT communiquée par la Chambre syndicale (ouvrière) des imprimeurs graveurs, lithographes et papetiers de Saint-Étienne.

Entre les soussignés :

Jean, imprimeur-lithographe, demeurant à Saint-Étienne, d'une part, et Monsieur Paul, métallurgiste, demeurant à Saint-Étienne, d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Monsieur Jean s'engage à prendre en apprentissage son fils Paul-Henri, âgé de quatorze ans, en qualité d'apprenti reporteur-lithographe pendant 3 années consécutives qui commenceront le premier janvier mil neuf cent ..... pour finir le trente et un décembre mil neuf cent ..... et de lui enseigner, en bon père de famille, l'état de reporteur-lithographe, et à ne rien lui cacher concernant ledit métier.

De son côté Monsieur Paul Henri, ici présent, promet d'obéir en tout et partout dans ce qui lui est commandé de raisonnable et concernant ledit métier.

La rémunération sera ainsi fixée : première année, aucune rétribution ne lui sera due; deuxième année, cinquante centimes par journée de travail; troisième année, un franc par journée de travail.

Dans le cas où l'apprenti romprait ledit contrat il sera tenu de payer à titre d'indemnité : 1° cent francs si la rupture a lieu la première année; 2° deux cents francs, si elle a lieu la deuxième année ; 3° trois cents francs. si elle a lieu la troisième année.

Monsieur Paul, ici présent, déclare connaître dans son entier le règlement actuellement en vigueur de la Chambre syndicale des Maîtres-Imprimeurs de Saint-Étienne, auquel il s'engage à se conformer et à endosser strictement toute responsabilité à cet égard.

Fait double à Saint-Étienne le 1er janvier 1902.

(*Signatures.*)

Observation de la Chambre syndicale des ouvriers lithographes. — Ce contrat est fait d'après le règlement des Maîtres-Imprimeurs, et ne signale en aucune façon l'indemnité qu'ils doivent si la dénonciation du contrat a lieu par leur faute.

FORMULE DE CONTRAT de relieur-papetier communiquée par le Conseil des prud'hommes d'Elbeuf.

Entre les soussignés A. T ... maître-relieur demeurant à Elbeuf, d'une part et le sieur X ..., ouvrier menuisier, père de l'enfant présenté, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le sieur A. T ... consent de prendre en apprentissage Georges X ... à charge de l'initier dans ce qui concerne les connaissances relatives à son métier de relieur.

Moyennant *trois* années de temps fourni par ledit apprenti, lesquelles années devront être consécutives et dont la garantie intégrale est acceptée par le sieur X... agissant au nom de son fils mineur.

Le présent contrat prendra cours le du mois de 190 pour finir le

Il est convenu que le temps perdu pendant la durée de l'apprentissage «sauf le cas de maladie» devra être complété à la fin de l'apprentissage.

En cas de non-exécution, le sieur A. T ... se réserve tous droits à valoir, soit par une indemnité qui ne pourra excéder «cent francs», ou par contrainte de fourniture du temps restant à accomplir pour parfaire les conditions stipulées dans le présent engagement.

Fait double et de bonne foi, signé après lecture faite.

Elbeuf, le

(*Signatures.*)

FORMULE DU CONTRAT en vigueur dans la manufacture de chaussures de MM. Sivi et Beaussang à Mouy (Oise). — *Communiquée par la Chambre de commerce de Beauvais.*

Les soussignés : 1° MM. Sivi et Beaussang, fabricants de chaussures, demeurant à Mouy, d'une part, 2° M ... demeurant à agissant comme tuteur naturel et légal de N ... d'autre part.

Ont arrêté ce qui suit :

Article premier. — MM. Sivi et Beaussang s'engagent à prendre dans leur atelier en apprentissage comme coupeur le mineur N ... pendant trois années à partir de ce jour, promettant de lui enseigner pendant ce temps tous les détails du métier de coupeur, tant avec leurs ouvriers qu'avec eux-mêmes, sous leur surveillance ou celle de leur contre maître ou directeur.

De son côté, le jeune N ..., à ce présent, et avec l'assistance de son père, a promis d'apprendre de son mieux tout ce qui lui sera montré dans l'atelier de MM. Sivi et Beaussang, de leur obéir en tout ce qui lui sera commandé concernant son état, de travailler à leur profit, d'éviter tout dommage, de ne point s'absenter sans motif, ni travailler ailleurs pendant les trois années d'apprentissage.

Si le mineur N ..., malgré cette promesse, venait à s'absenter, M ... père userait de son autorité paternelle pour le ramener, afin qu'il achève son contrat d'apprentissage, et dès que cette absence non autorisée aurait duré plus de quinze jours, le présent traité sera résilié si bon semble à MM. Sivi et Beaussang.

Art. 2. — La durée du temps de travail sera hiver et été de sept heures du matin à midi, et de deux heures à sept heures du soir jusqu'à l'âge de seize ans, et, à partir de cet âge, il suivra les heures d'ouverture de l'atelier pour la journée entière aux mêmes conditions.

Art. 3. — Pendant la première année de son apprentissage, il sera payé à raison de .... ; la deuxième année il recevra deux francs par jour ; et la troisième année trois francs.

Le temps d'apprentissage terminé, à partir de la quatrième année, il sera rétribué selon le degré de connaissances qu'il aura acquises par son intelligence dans le travail.

Art. 4. — MM. Sivi et Beaussang, se réservent, jusqu'à l'expiration de la première année d'apprentissage, de rompre le présent traité dans le cas où le jeune N.. ne présenterait pas d'aptitudes nécessaires pour devenir coupeur. Dans ce cas M ... n'aurait aucun recours en dommages-intérêts.

Art. 5. — A partir de cette première année le présent engagement deviendra définitif et devra suivre son cours pendant les deux dernières années sous peine de dommages-intérêts envers MM. Sivi et Beaussang.

Art. 6. — Toutefois en cas de manquements aux règlements de l'atelier, de mauvaise volonté dans l'exécution du travail, ou de tous autres motifs graves, MM. Sivi et Beaussang en informeront M ... père, et après trois avertissements, ils se réservent le droit de renvoyer l'apprenti, sans être tenus à aucune indemnité ni recours en dommages-intérêts.

Art. 7. — Pour tout ce qui n'est pas prévu dans ces présentes, les parties s'en réfèrent aux dispositions de la loi du 22 février 1851 sur les contrats d'apprentissage dont elles déclarent avoir pris connaissance.

Fait et signé en double à Mouy, le...

FORMULE DE CONTRAT adoptée par la Fédération culinaire de France et des colonies.

Je...... soussigné, demeurant .... m'engage à prendre en qualité d'apprenti..... le nommé.....



présenté par M .... son ......, pour une durée de deux années, prenant date du .... et devant se terminer le.......

Je m'engage à fournir à l'enfant confié à mes soins les *connaissances professionnelles* et à ne l'employer qu'aux travaux dépendant du métier auquel il est destiné.

La première période de huit mois étant absolument gratuite de part et d'autre, je m'engage à lui donner dans la deuxième période de huit mois (du 9e au 17e mois inclus) une indemnité mensuelle de 10 francs et dans la dernière période (du 18e au 24e mois) une indemnité mensuelle de 20 francs. (Sur ces sommes allouées à l'apprenti à titre d'encouragement, la moitié devra être versée dans la caisse devant servir à créer des écoles professionnelles).

Contrairement à ces dispositions que je déclare accepter, je reconnais le droit à M........ de me réclamer une indemnité. De même, si après les *trois mois d'essai réglementaire*, il venait à se produire une rupture de contrat, je reconnais le droit à M....... de me réclamer une indemnité que le Conseil de prud'hommes ou le Juge de paix établiront suivant le préjudice causé. Je me réserve le droit de réclamer une indemnité dans le cas où l'enfant romprait les présentes conventions avant l'époque indiquée dans le contrat.

Fait en double à .... le ....

Pour le mineur :

Signature du père ou tuteur. *Signature du patron.*

Enregistrement.

Visa des signatures. Visa des signatures.

CHAMBRE SYNDICALE DES OUVRIERS GANTIERS DE PARIS.

(Siège à la Bourse du travail.)

Assemblée générale du 20 octobre 1894.

Réglementation de l'apprentissage.

L'assemblée, par 81 voix sur 90 votants, accepte les conclusions de sa commission qui sont les suivantes :

Article premier. — Tout *ouvrier gantier* travaillant en fabrique ou chez lui ne pourra avoir qu'un apprenti à la fois. La durée de l'apprentissage est fixée à trois années.

Art. 2. — L'ouvrier prenant un apprenti ne devra prendre aucun engagement de lui fournir du travail après l'apprentissage, mais prendre celui d'en faire un ouvrier; il devra en outre exposer nettement aux parents la situation du métier.

Pour prendre un apprenti, il faudra être majeur.

Art. 3. — Aucun apprenti ne sera admis que s'il est âgé d'au moins 13 ans et possesseur d'un certificat d'études primaires. Ces dispositions ne seront pas mises en vigueur pour les fils d'ouvriers gantiers.

Art. 4. — Les articles précédents seront applicables (sauf ce qui concerne l'âge d'admission et la durée de l'apprentissage) aux apprentis doleurs qui ne devront travailler que sur des peaux leur appartenant. Le laps de temps réclamé pour eux devra être six mois. Exception est faite pour les ouvriers gantiers apprenant cette partie

Art. 5. — Tout ouvrier ayant un apprenti sera tenu de le faire inscrire au Syndicat six mois après son début. Il payera son entrée et un droit mensuel de 0 fr. 50 comme pupille.

L'apprenti, devenu ouvrier, fera partie du Syndicat sans payer d'affiliation.

Art. 6. — Tout ouvrier, syndiqué ou non, qui, au détriment de toute la population gantière, enfreindra ce règlement, sera passible d'un vote de blâme en assemblée générale ; un extrait du procès-verbal de la séance lui sera envoyé et le cas porté à la connaissance de tous les ouvriers et Syndicats par la voie du journal *le Gantier*.

Nota. — Ce présent règlement sera envoyé par les soins du bureau à tous les ouvriers gantiers qui, nous l'espérons, seront unanimes à reconnaître son utilité et aideront dans la mesure du possible à son application.



2° TYPES ÉTRANGERS.

DANEMARK.



CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

En conformité avec la loi du 30 mars 1889 sur l'apprentissage [A], le soussigné , en qualité de maître, et le soussigné , comme père, tuteur de , né le , passent le contrat ci-après d'apprentissage, en s'engageant réciproquement à remplir leurs obligations respectives et à se soumettre aux prescriptions de la loi précitée.

1. L'apprenti entre en apprentissage comme chez le susdit maître, à compter du . La durée de l'apprentissage est fixée à an ; en conséquence, l'apprentissage prendra fin le

Les trois premiers mois d'apprentissage seront considérés comme une période d'essai pour les deux parties (cfr. § 5 de la loi).

2. Le maître devra instruire progressivement l'apprenti dans le métier de , pour l'étude duquel ledit apprenti est engagé, et cela d'une manière aussi complète que possible. Le maître devra notamment s'efforcer de faire en sorte que l'apprenti, à l'expiration de son apprentissage, puisse subir l'épreuve de compagnon dans ce métier. A cet effet, il ne devra pas seulement donner à l'apprenti le temps nécessaire pour visiter l'école de ; il veillera de plus à ce que l'apprenti mette utilement à profit l'enseignement de cette école. En outre, selon les circonstances, le maître surveillera l'ensemble de la conduite et la moralité de l'apprenti, et, autant que la chose sera en son pouvoir, il le mettra à l'abri des influences immorales.

3. L'apprenti devra faire montre, envers son maître, de fidélité, d'obéissance et de soumission. En même temps, il devra, de la meilleure manière possible et en correspondance avec es forces et avec son habileté professionnelle progressivement acquise, prêter son concours dans le travail qui se présente.

4 (1).

5. L'enseignement de l'apprenti dans l'école mentionnée à l'article 2 sera payé par

Les frais pour la passation de l'épreuve devant donner à l'apprenti le titre de compagnon seront supportés par

6. Lorsque la période d'apprentissage aura pris fin et si alors l'apprenti, contrairement aux prévisions, ne subit pas l'épreuve de compagnon, le maître devra lui délivrer un certificat d'apprentissage attestant combien de temps il est demeuré en apprentissage et quel degré d'habileté il a acquis dans le métier de

S'il arrive que l'apprenti, par suite de la négligence apportée par le maître à prendre les soins nécessaires pour son instruction, ne se trouve pas en mesure de subir l'examen de compagnon ou d'obtenir un certificat d'apprentissage attestant qu'il est apte à exercer son métier — dans ce cas, le maître sera tenu d'indemniser l'apprenti conformément au dire des juges arbitraux mentionnés au paragraphe 18 de la loi sur l'apprentissage.

Les soussignés déclarent avoir conclu, aux conditions ci-dessus, le présent contrat d'apprentissage, et ils s'engagent réciproquement à employer tous leurs efforts

---

(1) En cet article on insérera les conventions précises concernant la situation mentionnée au point 1 du paragraphe 4 de la loi sur l'apprentissage. Si une rétribution en argent doit avoir lieu, il convient d'indiquer à combien elle s'élève (par semaine, par mois ou par an) et à quelles dates elle est payable.

(A) Voir ci-dessus, page 105.

pour que ses clauses soient respectées et exécutées dans tous les sens, jusqu'à expiration de la période d'apprentissage.

Le présent contrat est établi en deux exemplaires, dont l'un est conservé par chacune des parties.

le

....

(Nom du maître.) (Nom du père ou du tuteur.)

Domicile

Établissement ou atelier

VISA DE L'AUTORITÉ.

L'imprimé ci dessus, dans lequel peuvent s'insérer des conditions plus étendues, qui ne sont pas en contradiction avec les termes de la loi sur l'apprentissage, doit être rempli d'après les indications données.

Si une indemnité est convenue au cas de résiliation du contrat durant la période d'essai (cfr. § 5 de la loi), l'indication utile, à ce sujet, s'inscrira à la fin de l'article 1er.

En visant le contrat, l'autorité compétente ne doit pas seulement veiller à ce qu'il soit établi en conformité avec les dispositions de la loi sur l'apprentissage; elle a en outre à s'assurer, autant que possible, que le maître a le droit de prendre des apprentis et que l'apprenti ne se trouve pas lié par un contrat antérieur.

SUISSE.

UNION SUISSE DES ARTS ET MÉTIERS.

FORMULE DE CONTRAT ÉTABLIE PAR L'UNION SUISSE DES ARTS ET MÉTIERS (Révisée en 1897).

NOTA. — On indiquera dans ce formulaire les noms, les sommes et les dates concernant chaque cas particulier. Les conditions qui ne seront pas admises devront être biffées.

Entre patron, à et (père ou tuteur) de , né en 18 , a été passé aujourd'hui le contrat suivant :

§ 1. — M. place son (fils ou pupille) en apprentissage chez .

§ 2. — Le temps de l'apprentissage est fixé à années, soit du au .

§ 3. — Les premières semaines de l'apprentissage comptent comme temps d'essai, pendant lequel les deux parties contractantes sont libres de renoncer au contrat, sans être tenues d'en dire les motifs, mais en avisant la partie adverse trois jours à l'avance et par écrit. En cas de renonciation, il sera payé au maître un dédommagement de francs par jour, si l'apprenti a pension et logement chez le patron.

§ 4. — Le maître s'engage :

1° A instruire son apprenti aussi bien qu'il le pourra et méthodiquement dans toutes les parties de son métier;

2° A n'imposer à l'apprenti des occupations étrangères à son métier que pour autant que cela ne portera pas préjudice à son apprentissage;

3° A le traiter convenablement, à diriger son éducation et à veiller à sa conduite;

4° A lui remettre, en cas de dissolution du contrat, un certificat sur le genre et la durée des services rendus par l'apprenti.

§ 5. — Le maître doit recommander à son apprenti la fréquentation des cours professionnels d'adultes ou d'une école complémentaire et lui donner le temps voulu pour suivre ces cours à

L'instruction complémentaire comprendra particulièrement les cours suivants : ....
....

Il lui sera accordé à cet effet heures par semaine, éventuellement à prendre sur la journée.

L'écolage du cours et le matériel d'enseignement sont à la charge d .

§ 6. — L'apprenti s'oblige à se présenter à un examen de fin d'apprentissage. L'examen comportant la production d'une pièce, dans ce but le patron donnera le temps, les matériaux et les directions nécessaires.

§ 7. — L'apprenti doit une obéissance stricte à son maître ou à la personne qui lui est préposée par ce der-



nier. Il se conduira en tout convenablement et s'appliquera à bien apprendre son métier. Il s'efforcera de soigner les intérêts de son maître et sera discret pour tout ce qui concerne les affaires de ce dernier. Il est responsable envers son maître de tous les dommages causés par son espièglerie ou son inattention.

§ 8. — Le prix d'apprentissage est fixé à francs, nous disons francs : payables .

Le maître s'engage à donner à l'apprenti une nourriture saine et suffisante à sa propre table et un logement convenable dans son habitation.

Les vêtements et le linge de corps, ainsi que leur entretien, sont à la charge de l'apprenti.

ou

L'apprenti se charge de son logement, de sa pension et de ses vêtements pendant le temps de son apprentissage.

Par contre, le maître payera à l'apprenti un salaire de .

La durée du travail est de heures par jour en été, de heures par jour en hiver.

§ 9. — En cas de maladie de l'apprenti et des frais qui en résultent, les parties contractantes conviennent des arrangements suivants (comparez aussi l'article 341 du Code fédéral des obligations : Lorsque celui qui a engagé ses services vit dans le ménage de son maître et qu'il contracte, sans sa faute, une maladie passagère, le maître doit lui procurer, à ses propres frais, les soins et les secours médicaux nécessaires).

§ 10. — Le présent contrat pourra, en tout temps, être résilié par les deux contractants, dans le cas où l'une des parties contractantes ne remplira pas les conditions que y sont stipulées et restera sourde aux avertissements.

Ce droit pourra être exercé :

Par le maître, si l'apprenti devient physiquement ou intellectuellement incapable de continuer son apprentissage, ou bien s'il se rend coupable d'infidélités, de résistance grossière ou de conduite immorale ;

Par l'apprenti, c'est-à-dire son représentant, si le maître est empêché pour un motif quelconque de tenir les engagements pris par lui vis-à-vis de l'apprenti, conformément au paragraphe 4 du présent contrat.

Dans le cas où l'apprentissage s'annonce favorablement et si une rupture du contrat n'est pas à prévoir dès le début, l'annulation de ce contrat devra être dénoncée quinze jours à l'avance.

§ 11. — En prévision d'une rupture du contrat, le prix convenu pour l'apprentissage devra être calculé jusqu'au jour du départ, de façon à ce que la moitié en soit payable pour le premier tiers du temps d'apprentissage, les deux sixièmes pour le second tiers et un sixième pour le dernier tiers.

Si le contrat est rompu avant la fin de l'apprentissage, sans la faute du maître, ce dernier a droit à un dédommagement proportionné, en tenant compte des services rendus par les deux parties.

Par contre, si la rupture du contrat est causée par le maître, par suite de cessation des affaires ou pour tout autre motif, ce dernier s'oblige à procurer à l'apprenti un autre maître d'état capable, à conditions au moins aussi favorables, ou bien à le dédommager convenablement.

Ces dispositions trouvent leur application dans le cas de décès du maître ou de l'apprenti.

§ 12. — Si, par suite de service militaire, maladie ou pour toute autre cause majeure, l'apprenti perd plus de six semaines, le maître pourra exiger réparation du temps perdu après l'expiration de l'apprentissage. Le maître d'état devra remettre par écrit une déclaration dans ce sens à l'autre contractant, au plus tard deux semaines avant l'expiration de l'apprentissage. Pour le calcul du temps perdu, il ne sera tenu compte que des interruptions de plus de trois jours consécutifs de travail.

§ 13. — S'il surgit des difficultés pendant la durée du contrat ou à l'occasion d'une rupture, et si une entente à l'amiable n'est pas possible, le différend devra être soumis définitivement et exclusivement, non aux tribunaux ordinaires, mais à la juridiction des prud'hommes pour autant qu'il en existe une dans le lieu de domicile du maître.

Dans le cas contraire, le tribunal devra être composé d'un représentant de chacune des deux parties et d'un arbitre nommé par les deux juges.

Si les deux parties ne peuvent pas tomber d'accord sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera nommé d'office par le tribunal compétent.

§ 14. — Le présent contrat est fait en double. Chaque partie en reçoit un exemplaire muni des signatures des deux contractants.

Observations particulières.

Ainsi fait à , le .

Le patron :

L'apprenti : *Le père ou le tuteur de l'apprenti :*

EXAMENS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL (1).

RÈGLEMENT

POUR LES EXAMENS D'APPRENTIS.

(Revisé par l'assemblée des délégués à Genève, le 28 juin 1896.)

I. Organisation.

L'Union suisse des arts et métiers se charge de l'organisation et de la direction uniformes des examens suisses des apprentis.

Avec l'aide de la Confédération et des cantons, elle soutient les autorités, syndicats, sociétés ou institutions qui organisent des examens réguliers et se conforment aux prescriptions qui suivent.

Le Comité central nomme une Commission centrale des examens de 7 membres pour la direction uniforme des examens ; il en fixe les droits et les obligations.

La Commission centrale des examens surveille l'exécution du présent règlement, facilite, sur la demande des sections, la nomination d'experts professionnels, se rend compte autant que possible de la marche des examens et fait son rapport et ses propositions au Comité central pour la répartition des subventions Celles des régions d'examens qui se seront distinguées par leur zèle à étendre et améliorer les examens pourront être particulièrement prises en considération.

Les résultats des examens seront publiés chaque année, et les noms des apprentis examinés seront consignés dans un registre général.

II. Prescriptions.

Article premier. — Les règlements spéciaux de toute région d'examens doivent concorder avec les prescriptions suivantes et sont soumis à l'approbation de la commission centrale des examens.

Art. 2. — Devront être admis à l'examen tous les apprentis (des deux sexes) pouvant établir :

a) Que la durée de leur apprentissage concorde avec la durée réglementaire prescrite pour chaque profession (consulter les normes établies par la commission centrale des examens);

b) Qu'ils ont, au moment de l'examen, fait au moins les cinq sixièmes de leur temps d'apprentissage réglementaire;

c) Qu'ils ont suivi régulièrement les cours d'une école professionnelle de perfectionnement ou d'une école industrielle pendant au moins deux semestres, pour autant qu'une école de ce genre était à leur portée, en prenant part à toutes les branches prescrites (voir art. 5, al. *c*) à moins que les intéressés ne puissent justifier de connaissances suffisantes dans les branches en question.

Devront en outre être admis à l'examen les jeunes ouvriers et ouvrières dont l'apprentissage, fait en Suisse, est achevé depuis une année au plus à compter de la date de l'examen, sous réserve des conditions stipulées pour les apprentis dans les *litt. a* et *c*. Pour les productions de ces derniers, il y aura lieu de montrer plus d'exigence.

Art. 3. — La date de l'examen d'apprentis ainsi que les délais d'inscription et de livraison des travaux, doivent être *publiés* au plus tard trois mois avant l'examen par voie d'insertion, d'affiches dans les ateliers et les écoles, etc. Le temps à accorder pour l'exécution des travaux doit être calculé largement.

La commission centrale des examens doit être informée à temps du lieu et de l'époque de l'examen.

Art. 4. — L'inscription des candidats se fait au moyen d'un formulaire fourni à cet effet par l'Union suisse des arts et métiers et devant être rempli de la main de l'apprenti.

Art. 5. — L'examen comprend pour chaque participant :

a) L'examen pratique, se composant d'un travail d'atelier fixé par les experts et devant être exécuté devant leurs yeux, pour juger de l'habileté de l'apprenti.

Se basant sur l'appréciation de personnes compétentes, la commission centrale des examens fixe pour chaque profession la durée minima de l'examen à l'atelier.

En outre, la confection d'une pièce d'épreuve sera exigée dans toutes les professions dont la nature le permettra. Cette pièce peut être exécutée dans l'atelier du maître d'état. Pendant l'exécution de la pièce d'épreuve les experts ou les personnes désignées à cet effet par la commission des examens doivent visiter l'apprenti.

Là où la nature de la profession le permet, la pièce d'épreuve doit être accompagnée du dessin ou du plan original établi par l'apprenti ;

b) L'examen oral que lui font subir les experts à la suite de l'examen pratique sur ses connaissances professionnelles ;

(1) Traduction d'une brochure ayant pour titre *Schweizerische gewerbliche Lehrlingsprüfungen*. — Sekretariat des schweizerischen Gewerbevereins in Bern, 1900.

c) L'examen sur les connaissances scolaires comprenant les branches suivantes :

Langue maternelle : lecture, composition ;

Arithmétique : calcul mental, calcul écrit en chiffres avec problème ;

Comptabilité simple ;

Dessin professionnel (technique et à main levée) pour les professions où ces connaissances sont exigées.

Les certificats d'école ne peuvent être pris en considération que pour l'examen scolaire et ne dispensent en aucun cas de l'examen des branches techniques et professionnelles.

Les apprentis qui ne se soumettent pas aux clauses de cet article sont exclus à l'avance du diplôme.

Art. 6. — L'examen des branches professionnelles (art. 5, *a* et *b*) est dirigé pour chaque profession par deux hommes du métier auxquels on adjoint, le cas échéant, un membre de la commission ; l'examen scolaire est confié à des maîtres d'école. La commission centrale des examens se réserve la direction supérieure.

Ne peuvent assister aux examens que les experts, les les membres de la commission des examens et les délégués des autorités ou de la commission centrale.

La commission centrale des examens envoie dans la mesure du possible et quand c'est nécessaire, des délégués qui la représentent.

Art. 7. — Les travaux sont taxés séparément par des notes comme suit :

a) L'examen pratique (travail d'atelier et pièce d'épreuve) ;

b) Les connaissances professionnelles ;

c) Les connaissances scolaires.

Ces notes doivent être communiquées par écrit aux participants et consignées dans le registre courant par les indications suivantes :

Très bien — Bien — Suffisant — Insuffisant.

Si l'un des travaux d'examen désignés dans les al. *a* et *b* est taxé de la note « insuffisant », le diplôme ne doit pas être accordé.

Les apprentis qui, pour la raison ci-dessus, n'ont pu obtenir le diplôme, doivent être de nouveau admis à l'examen suivant.

Les diplômes ne doivent être délivrés qu'à la fin de l'apprentissage, sur le vu d'un certificat du maître d'état.

La profession doit être indiquée d'une façon exacte dans le diplôme ; si le titulaire n'a appris qu'une spécialité de la profession (tel que menuisier de modèles, peintre en bâtiment, etc.), cette particularité doit être soigneusement mentionnée dans le diplôme.

Art. 8. — Les travaux d'atelier et pièces d'épreuve confectionnés à l'occasion de l'examen doivent être exposés publiquement pendant quelques jours, accompagnés des noms de l'apprenti et du maître d'état, ainsi que des notes obtenues.

Art. 9. — Les comités des régions d'examen ont à tenir un compte spécial pour toutes les recettes et dépenses se référant aux examens d'apprentis et doivent déposer les soldes éventuels dans un fonds spécial, exclusivement affecté aux examens d'apprentis. Ils ont en outre à faire chaque année, dans les trois mois qui suivent l'examen, un rapport sur les résultats de cet examen en se servant d'un formulaire fourni par l'Union suisse des arts et métiers.

Les résultats de chaque examen doivent être soigneusement conservés par les comités régionaux.

Le présent règlement entre en vigueur à partir du 1er octobre 1896.

NOTICE

RELATIVE AUX EXAMENS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL.

DÉCISION

DE LA COMMISSION CENTRALE D'EXAMEN,
DU 9 OCTOBRE 1896.

(Cf. Règlement de l'Union suisse des arts et métiers, du 28 juin 1896.)

A. Conseils d'ordre général.

Les sections sont invitées à étendre le plus possible la sphère de leur circonscription d'examen ; les petits groupes voisins les uns des autres seront fondus ensemble.

Il est recommandé aux commissions des ressorts d'examen de travailler à ce que les examens d'apprentis soient reconnus du gouvernement par des lois cantonales ; à ce que la participation de tous les apprentis, garçons ou filles, à ces épreuves soit déclarée obligatoire et aussi à ce qu'ils soient tenus de s'inscrire auprès des autorités publiques.

On sollicitera, en faveur des examens d'apprentis, l'appui financier des autorités ou des corporations. En tout cas les subventions de l'Union suisse des arts et métiers ne doivent entraîner aucune réduction du concours pécuniaire des associations qui coopèrent à l'œuvre ou des établissements situés dans les ressorts d'examen respectifs.

B. Jury ou commission d'examen.

1. L'organisation et la conduite des examens sont assumées dans chaque centre par une *commission d'examen*, où doivent être représentés, le plus possible, les principaux groupes professionnels et les associations ou corporations intéressées à l'examen. Les commissions locales d'examen peuvent, dans une mesure convenable, faire appel à des ouvriers ou demander la nomination

de personnes de compétence spéciale. (Décision de l'assemblée des délégués à Genève, 1896.)

Cette commission avise aux moyens de se mettre en rapports constants avec le jury central d'examen.

2. Il serait bon que la convocation à l'examen d'apprenti fût faite au moins trois mois avant l'ouverture de la session, par la voie de la presse ou de l'affichage public. Les professeurs et instituteurs des écoles d'industrie complémentaire seront priés d'engager les apprentis à prendre part aux épreuves. (Art. 3 du règlement.)

3. Tout candidat doit écrire de sa propre main sa *demande d'inscription*. C'est à quoi servent les *formules d'inscription* qui, avec les conditions d'admission, contiennent aussi des formulaires pour les opérations de l'examen. Elles peuvent être délivrées gratuitement au secrétariat de l'Union suisse des arts et métiers.

4. La commission locale d'examen doit veiller à ce que les demandes d'inscription remplissent les *conditions* stipulées à l'article 2 du règlement de l'Union suisse. Il ne peut être remboursé aucune cotisation pour les jeunes gens indûment admis à se présenter. Dans les cas douteux, la commission centrale d'examen décidera au sujet de l'admission.

Il est à remarquer qu'il est indispensable, pour être admis, d'avoir suivi les classes d'une école complémentaire, technique ou de dessin *de caractère professionnel*, et que la fréquentation d'une école de perfectionnement obligatoire ou d'enseignement général ne suffit que lorsqu'il a été impossible d'aller dans un établissement de la première catégorie précitée.

5. Pour chaque branche d'industrie, représentée par les candidats inscrits, il y a lieu de désigner au moins deux personnes du métier en qualité d'*examinateurs*.

Pour le *choix de ces examinateurs techniques* on prierait les *corporations des maîtres-compagnons* existant sur les lieux de la circonscription d'examen de faire des propositions ou encore on les chargerait de procéder directement à ce choix.

On recommande de renommer examinateurs techniques ceux qui ont donné des preuves de leur savoir et de leur conscience.

Il est au surplus désirable que l'un au moins des examinateurs techniques soit appelé du dehors par rapport au ressort d'examen. En raison de cette condition ou si certaines branches d'industrie spéciales ne réunissaient pss le nombre d'examinateurs techniques indispensable, la Commission centrale d'examen serait prête à faire dans ce sens des propositions.

Il y aurait lieu de défrayer les examinateurs techniques, remplissant leurs fonctions en dehors de leur résidence, des dépenses brutes de voyage et de nourriture, et aussi de les dédommager pécuniairement des heures de travail perdues.

6. On communiquera en temps utile aux examinateurs techniques commissionnés, les inscriptions des candidats, en ce qu'elles intéressent les matières sur lesquelles ces membres du jury interrogent.

La Commission d'examen doit se mettre, en temps utile, d'accord avec les examinateurs techniques sur le choix des travaux d'essai et des épreuves d'habileté manuelle, ainsi qu'au sujet du lieu et de la durée des examens d'atelier; enfin, à propos également de la date à laquelle doivent être entrepris les travaux d'essai ou « chefs-d'œuvre d'apprentissage », en tant que les examinateurs techniques sont chargés d'en surveiller l'exécution.

7. La commission locale d'examen devrait, *avant* l'examen, s'entendre avec les examinateurs des matières techniques et scolaires, sur la *ligne de conduite* à suivre, afin d'arriver à une *appréciation* la plus *uniforme* possible de la valeur des candidats. En cas de besoin, il peut être donné un *président* aux divers sections du jury.

La commission locale d'examen veillera à ce que les *sujets* des épreuves scolaires soient empruntés à la vie pratique des affaires et proposés dans une forme aisément intelligible.

8. Aux examens pratiques et oraux n'ont accès que les examinateurs techniques, les membres de la Commission d'examen et les délégués des autorités ou du jury central d'examen. Les maîtres et les familles des apprentis ont à s'abstenir de toute ingérence dans les opérations du jury.

Il incombe au jury de maintenir pendant l'examen l'*ordre* et la *tranquillité* nécessaires. Toutes plaintes éventuelles à cet égard doivent être formulées auprès de la Commission d'examen qui se prononcera de suite sur leur bien-fondé.

Les apprentis qui refusent de fournir un renseignement demandé ou de répondre à une question, ou bien encore se conduisent de façon inconvenante, seront emmenés hors de la salle des séances de la commission d'examen, voire dans certains cas exclus des épreuves.

9. Notes. — Les examinateurs pour les matières techniques et scolaires apprécieront les travaux des différents candidats au moyen des mentions suivantes :

Très bien;
Bien;
Passable;
Insuffisant.

Les notes : « entre bien et très bien » ou : « entre passable et bien » ne doivent pas être admises (suivant décision de l'Assemblée des délégués, à Genève). Si les examinateurs ne peuvent pas se mettre d'accord et qu'il n'y ait pas de président en fonctions, il faut leur adjoindre un examinateur d'un degré supérieur, à moins que la commission ne préfère avec l'assentiment des examinateurs, prendre une décision souveraine. Jamais on ne doit, à l'insu des examinateurs, changer les notes qu'ils ont attribuées.

L'appréciation en *chiffres* de 1 à 3, ou même en fractions de nombres, la plus usuelle jusqu'ici, peut très

bien être abandonnée comme aussi le décompte minutieux des moyennes, au moins pour les épreuves techniques. Caractériser les travaux d'un mot donnera à tout le monde une notion très nette de la valeur qui leur sera reconnue.

Si l'on estime, pour arriver à un jugement sur l'ensemble des travaux dans les *matières scolaires*, qu'il convient de formuler les diverses appréciations en chiffres et d'établir ensuite la note moyenne, la notation suivante est à recommander : 1 = très bien; 2 = bien; 3 = passable, 4 = insuffisant. Elle suffira vraisemblablement, pour les épreuves modestes d'un examen d'apprentis, à permettre d'arriver à une appréciation à peu près exacte. Il n'y a pas lieu d'employer des nombres fractionnaires, puisqu'aussi bien il s'en produit régulièrement lors du calcul de la note moyenne.

Exemple de calcul de la note moyenne de l'examen scolaire :

(Cf. Le formulaire pour le procès-verbal des opérations de l'examen.)

Langue maternelle....	3
Arithmétique........	3
Comptabilité........	4
Dessin à main levée...	2
Dessin industriel.....	1
	13 : 5 = 2 3/5

Note moyenne (5 facultés) : 2 3/5 = passable.

Si la moyenne fournit une fraction, on doit considérer : 1/2 comme la limite fractionnaire extrême, influant sur l'appréciation des travaux au moyen de mentions (P. ex.: 1 1/2 = Très bien; 1 3/5 = Bien; 3 1/2 = Passable; 3 3/5 = Insuffisant).

10. Classement. — Lorsqu'il y a lieu de déterminer, en vue du classement, la valeur d'ensemble des épreuves de chaque candidat, on recommande pour l'examen d'atelier (Épreuve d'habileté manuelle et, éventuellement, travail d'essai), l'examen oral (Connaissances professionnelles) et l'examen scolaire, d'attribuer des notes de 1 à 3 (Note 4 = Insuffisant).

A l'effet d'arriver à un *classement uniforme*, les *principes* suivants sont établis ;

Somme des notes :

3 à 4...........	1er rang = Très bien
4 à 7...........	2e rang = Bien
7 à 9 1/2........	3e rang = Passable
Au-dessus de 9 1/2..	= Insuffisant

c'est-à-dire l'exclusion de la délivrance de tout diplôme et récompense.

Aux termes de l'article 7, alinéa 3 du règlement, le brevet d'apprentissage peut aussi ne pas être délivré, dans le cas où une *seule* des notes attribuées aux épreuves professionnelles est insuffisante.

11. Les *travaux d'habileté manuelle* et les *chefs-d'œuvre*, dessins, modèles, descriptions, etc..., exécutés éventuellement au cours de l'examen d'atelier, doivent, toutes les fois que c'est possible, être exposés publiquement le jour de l'examen ou des dernières opérations du jury, et aussi quelques jours après.

On mentionnera sur les travaux d'habileté professionnelle et les « chefs-d'œuvre » les noms des auteurs et de leurs maîtres d'apprentissage, ainsi que le temps employé.

12. La *proclamation des résultats d'ensemble* et la distribution éventuelle des prix devraient avoir lieu dans une cérémonie publique, à laquelle seraient conviés entre autres les autorités cantonales et locales, les bureaux des sociétés industrielles et d'intérêt public, le personnel enseignant, tous les industriels, ouvriers et apprentis. Il est recommandé de prononcer une allocution à l'adresse des apprentis, dans laquelle seront exposés le but et la valeur des examens, les devoirs et obligations de l'ouvrier et de l'apprenti, etc.

13. Les *diplômes d'apprentissage* seront établis suivant les prescriptions de l'article 8 du règlement. Les notes pour l'examen d'atelier, les connaissances professionnelles, les notions scolaires *ne doivent point*, désormais, être portées sur le diplôme d'apprentissage, mais communiquées aux candidats par écrit, sur des formulaires spéciaux, aussitôt après l'examen ou lors des dernières opérations du jury. Les spécialités éventuelles dans l'une ou l'autre des professions doivent faire l'objet, au début, d'une mention bien apparente.

Le diplôme ne doit être remis au titulaire qu'une fois son temps d'apprentissage écoulé, sur le vu d'une attestation conforme du maître. Il serait indiqué de procéder pareillement à l'égard des récompenses.

14. Les *apprenties* seront dorénavant appelées à subir les épreuves dans toutes les circonscriptions d'examen et traitées sur le même pied que les apprentis. Pour constituer le jury (et aussi, le cas échéant, pour le compléter), on devrait faire appel à des *femmes* versées dans les travaux professionnels. L'examen pour les matières scolaires aura lieu dans les même conditions que celui des garçons.

15. Les divers jurys sont tenus d'informer *à temps* la commission centrale d'examen du lieu et de l'heure de chacune des épreuves à subir et de lui envoyer une liste des candidats avec l'indication des ateliers choisis pour certaines épreuves. (Art. 3 du règlement).

16. Rapport. — Aux termes de l'article 9 du règlement, les membres directeurs de chaque circonscription d'examen doivent, tous les ans, dans les trois mois à dater de la clôture des épreuves, rendre compte des résultats à l'Union suisse des arts et métiers. A cet effet, le secrétariat fournit à tous les ressorts d'examen les formulaires nécessaires.

Le formulaire A sert à la rédaction du rapport général, destiné aux autorités fédérales et à l'ensemble des membres de l'Union: le formulaire B, à établir un registre général. Un exemplaire des deux formulaires

est à transmettre à l'Union des arts et métiers, un econd exemplaire sera rempli et versé aux archives du ressort d'examen. D'autres exemplaires restent disponibles en cas de rapports à adresser aux autorités locales ou à des sociétés accordant des subventions.

17. — Les demandes d'inscription et les procès-verbaux de l'examen *doivent être conservés*, reliés par années, aux archives, par les soins des commissions d'examen.

18. Comptabilité. — Il doit être tenu, sur le modèle du formulaire pour rapports dressé par l'Union, un compte à part et d'ensemble de toutes recettes et dépenses afférentes aux examens d'apprentissage. La part contributive de l'Union suisse des arts et métiers doit recevoir une affectation de nature à faire progresser l'institution dans son ensemble et ne saurait entraîner aucune réduction des subventions fournies par les autorités ou les sociétés coopérant à l'œuvre Les excédents éventuels seront versés à un fonds spécial qui ne doit être utilisé que pour les examens d'apprentis.

C. — Examinateurs techniques.

19. — Les examinateurs techniques ont à prendre connaissance des *demandes d'inscription* écrites et du *certificat* de maître produits par l'apprenti qui leur est adressé aux fins d'examen.

20. — Suivant décision de l'assemblée des délégués à Genève, l'*examen d'atelier*, c'est-à-dire l'exécution d'un travail en vue de justifier d'une habileté manuelle, sera considéré à l'avenir comme l'*épreuve essentielle*; cependant l'exécution d'un «chef-d'œuvre d'apprentissage» continuera d'être également demandée, partout où les circonstances le permettront.

21. — Chaque candidat exécute avec ses seuls moyens sous les yeux des examinateurs techniques, quelques travaux d'un genre simple et fixés par eux. Ces *épreuves de travaux pratiques* ont pour objet de montrer ce que l'apprenti, livré entièrement à lui-même, est capable de fournir en n'importe quel moment. On notera tout spécialement la façon dont sont maniés les outils.

Les examinateurs techniques nommés pour un même groupe professionnel, se concer ent en temps utile, avant l'ouverture de l'*examen d'atelier*, sur le choix des épreuves de travaux pratiques, sur leur durée (en se fixant sur la durée minima fixée pour chaque métier par la Commission centrale d'examen) et sur l'endroit où elles seront subies.

Toutes les fois que la chose sera possible, l'examen d'atelier ne sera pas passé dans l'atelier du maître d'apprentissage.

La liste des *sujets de travaux*, émanant de la Commission centrale d'examen, offre aux examinateurs techniques pour les groupes professionnels les plus importants, un recueil d'épreuves pratiques appropriées; on peut se la procurer gratuitement au secrétariat de l'Union suisse des arts et métiers.

Il est à recommander d'imposer, si possible, aux candidats d'une même profession des épreuves qui soient également identiques, ce qui permet une meilleure comparaison entre les divers travaux fournis.

Après exécution du programme prescrit, les différents candidats sont laissés libres d'entreprendre par surcroît des travaux facultatifs en vue de l'examen.

22. — Lorsque la production d'un «chef-d'œuvre d'apprentissage» est exigée, les examinateurs techniques en arrêtent le choix, au moins deux mois avant la date où il doit être remis, sur la proposition de l'apprenti, ou, selon le cas, de son maître. En l'occurrence, il y a lieu de tenir compte, comme aussi, d'ailleurs, dans l'exament en général de l'état des études de l'apprenti, des conditions particulières de l'atelier du maître, de la durée de la période d'apprentissage déjà accomplie (et, le cas échéant, du temps qui s'est écoulé depuis la fin de l'apprentissage).

23. — Les examinateurs techniques *surveillent*, si possible, *l'exécution* du «chef-d'œuvre» et s'entendent à cet effet avec le maître d'apprentissage. Ce dernier informera les examinateurs du commencement du travail. Ils tiendront l'apprenti en observation pendant qu'il confectionne son «chef-d'œuvre» et l'aideront de leurs conseils.

Si la surveillance dans l'atelier d'apprentissage rencontre des difficultés, l'apprenti doit être mis à même, si possible, d'exécuter son «chef-d'œuvre» dans un autre atelier, sous les yeux d'un examinateur technique ou d'autres personnes compétentes et sûres.

Si un apprenti se voyait dans l'impossibilité d'exécuter un «chef d'œuvre» à cause du refus de son maître de lui fournir la matière première ou de lui accorder le temps nécessaire, ou bien pour d'autres motifs, un secours approprié selon les cas pourrait lui être octroyé. La Commission centrale d'examen autorisera l'imputation de fonds extraordinaires à de pareils secours.

Pour l'appréciation du «chef-d'œuvre», les examinateurs techniques ont à s'assurer qu'il a été exécuté par l'apprenti laissé à ses propres ressources. L'apprenti devrait pouvoir, entre autres, donner des indications sur le temps qu'il a passé, sur la quantité et la qualité, les dénominations techniques, la provenance des matériaux employés ou des diverses pièces constitutives, sur les phases successives de la fabrication et les outils dont il a fait usage. D'ailleurs, on fera entrer en ligne de compte moins la somme de temps et d'effort dépensée à un travail d'une certaine ampleur que la qualité même de la production, en ne négligeant pas non plus d'examiner le caractère particulier du travail des apprentis, qui peut être en certains cas leur première œuvre.

Tout spécialement, les examinateurs techniques porteront leur attention sur les points suivants :

L'exécution du «chef-d'œuvre d'apprentissage» répond-elle à ce qu'on peut être en droit d'exiger d'un apprenti arrivé au terme de sa période d'instruction professionnelle ?

Est-ce que les dimensions, le style, la façon, la cou-

leur et la matière sont exactement en rapport avec la destination du « chef-d'œuvre » produit ?

Le travail matériel lui-même semble-t-il propre, solide et bien proportionné au temps que le candidat déclare y avoir passé ?

On fera remarquer avec bienveillance à l'apprenti certaines défectuosités de son travail. *Les travaux annexés au « chef-d'œuvre »*, tels que dessins, modèles, calculs relatifs aux matériaux ou états descriptifs seront également examinés.

25. — En conformité de l'article 5, *b*) du Règlement l'appréciation du « chef-d'œuvre » et des épreuves d'habileté manuelle doit aller de pair avec un *examen oral sur les connaissances professionnelles*. Les questions à poser par les examinateurs techniques à l'apprenti pourraient porter sur l'ordre d'idées suivant :

1. Outils. — Énumération des outils, et aussi, le cas échéant, des machines-outils en usage dans la profession;

Indication de leurs noms exacts et de leurs principales pièces;

Indication de leur mode d'emploi et du genre de travaux auxquels servent les différents outils;

Indication des qualités qu'ils doivent présenter; de leurs défectuosités les plus fréquentes et de la manière d'y obvier.

2. Matières. — Indication des matières premières et accessoires employés dans la profession;

Indication de leurs propriétés particulières et aussi de leurs défauts en cas de mauvaise qualité; de leur mode de préparation éventuelle (p. ex. la colle, etc.);

Indication du mode d'emploi : pour quels objets et pour quelles fins spéciales les utilise-t-on, sans perdre de vue, d'ailleurs, de façon générale, la solidité, le bel aspect, la faculté de travailler facilement la matière; indication de la façon dont les matériaux doivent être répartis pour faire le travail le plus économiquement possible.

3. Produits. — Indication des principaux objets fabriqués dans l'atelier du maître d'apprentissage et dans le métier, en général.

On indiquera, à l'aide de quelques exemples, comment sont faits les objets en question, quelle est la nature des matériaux utilisés et comment ils sont employés; ce à quoi il faut principalement s'attacher, eu égard à la forme, aux dimensions, à la distribution nécessaires. A ces indications il y a lieu d'adjoindre l'explication d'un dessin d'ouvrage par l'apprenti, qui devra ainsi justifier de son intelligence complète des divers tracés d'exécution.

Les questions qui pourraient être posées relativement aux lieux de provenance et aux prix des matières premières comme aussi aux prix de fabrication, sont des éléments d'appréciation de moindre valeur. Au lieu d'une longue série de questions, il peut être procédé aussi, pour beaucoup de professions, à une épreuve pratique, sans qu'il y ait un atelier installé dans le local de l'examen (p. ex. en faisant prendre les mesures d'habits, de chaussures, de meubles, de murs, etc., qui seront reportées sur un bout de papier).

26. Notes. — L'examen terminé, les examinateurs techniques apprécieront les travaux de chaque candidat pour ce qui est de l'examen d'atelier (épreuves d'habileté manuelle et chef d'œuvre d'apprentissage) et aussi des connaissances professionnelles, au moyen des mentions prescrites : Très-bien; bien; passable; insuffisant, et transmettront à la Commission le procès-verbal de leurs opérations.

D. — Examinateurs scolaires.

27. — Le *nombre* des examinateurs scolaires est en rapport avec celui des candidats et des matières d'examen. Pour les principales : Dessin, rédaction et calcul, 1 à 2 maîtres spéciaux par faculté et pour 20 apprentis, seraient, semble-t-il, suffisants.

28. — Lorsque plus de 20 apprentis devront être examinés à la fois, une *division par groupes*, d'après les catégories professionnelles similaires (p. ex. : travail du bois, travail des métaux, travaux de décoration, industries polygraphiques, industries de l'alimentation) sera indiquée. Pour chaque faculté, l'examen sera passé dans un local spécial, devant le même maître d'école; un roulement à des temps déterminés sera établi entre les sections. Il est désirable que les examinateurs techniques assistent également à ces épreuves.

29. — Les examinateurs scolaires prendront connaissance avant l'ouverture de l'examen, des *demandes d'inscription* écrites et se rendront notamment compte du degré d'instruction primaire (et complémentaire) des candidats, en faisant équitablement état des facilités qui leur étaient offertes.

30. — L'*examen scolaire* est *obligatoire* pour tous les candidats dans les matières suivantes (art. 5 du Règlement) :

Langue maternelle : Lecture, rédaction.

Arithmétique : calcul de tête, calcul écrit en chiffres avec exemples d'application.

Comptabilité simple.

Dessin professionnel (dessin à main levée et dessin technique), pour celles des catégories professionnelles où cette faculté a son importance.

Les cas douteux sont tranchés par les examinateurs techniques.

Les *apprenties* ne sauraient être dispensées de l'une quelconque des matières obligatoires.

Les sujets de l'examen scolaire doivent être appropriés le plus possible au métier des candidats et consister notamment, pour le dessin technique, dans le croquis d'un modèle professionnel de genre simple, avec l'indication des mesures.

Les certificats scolaires d'un an de date au maximum peuvent bien dispenser de l'examen sur les notions de l'école, quant aux matières purement scolaires, mais

non pas pour ce qui est des matières d'ordre plutôt professionnel (dessin technique, calcul professionnel). Les diverses notes des certificats serviront aux examinateurs scolaires pour établir, comme ils l'entendront, une note moyenne et celle-ci sera portée avec quelques mots d'interprétation sur le procès-verbal des opérations du jury, ou bien sur le registre général.

31. — Le sujet de la *composition* écrite devrait être, de préférence, emprunté à la vie industrielle. On appréciera principalement la clarté de la rédaction et la justesse du raisonnement, tout en tenant compte néanmoins de ce qu'il faut exiger des candidats, eu égard à la profession spéciale de chacun d'entre eux. Ex. : compositeurs, lithographes et peintres doivent fournir des travaux sans fautes d'orthographe; les derniers devront aussi avoir une bonne calligraphie. Tout artisan, quel qu'il soit, doit, d'ailleurs, pouvoir exprimer clairement ses idées.

32. Les sujets d'arithmétique doivent de même être adaptés le plus possible aux besoins pratiques de la vie professionnelle; et les travaux produits seront appréciés, également dans la mesure du possible, au point de vue des exigences du métier de chaque candidat. Exemple: on est autorisé à demander à un mécanicien, en mathématiques des connaissances plus élevées qu'à un tonnelier; mais celui-ci, d'autre part, doit pouvoir, par exemple, calculer exactement la capacité d'un tonneau.

33. L'examen *de comptabilité* peut se réduire à une interrogation orale.

34. Dessin. — Sont à dispenser de l'examen de dessin : les boulangers, brasseurs, brossiers, mégissiers, repasseuses, peigniers, fromagers, bouchers, minotiers, cordiers et cribliers.

Pour toutes les autres catégories professionnelles, l'examen de dessin est *obligatoire. Le sujet devrait être constamment choisi de façon à être en rapport avec la profession du candidat et à combiner le dessin technique et à main levée.*

Pour les groupes de métiers particulièrement *techniques*, le dessin sera fait d'après un modèle sur un objet spécial à la profession, et ce, de manière à comprendre d'abord une esquisse à tracer à main-levée avec les mesures nécessaires, et, en second lieu, un dessin exécuté d'après les données de cette esquisse sur la planche à dessiner.

A l'occasion de cette deuxième partie de l'épreuve, on verra, en interrogeant l'apprenti, s'il possède les éléments de la théorie des projections : tracé des plans en profondeur, vertical et latéral, ainsi que des coupes.

Pour les métiers d'imprimeurs, jardiniers, peintres sur verre, graveurs, confiseurs, lithographes comme, de façon générale, pour les groupes professionnels dits *non techniques*, l'examen peut être circonscrit au dessin d'après modèle sur une esquisse à main levée.

Dans celle des branches où l'appréciation du dessin professionnel demande des connaissances techniques d'une certaine précision, qui échappent au maître de dessin (par exemple dans le vêtement), l'examen de dessin peut être rattaché à l'examen sur les notions professionnelles, auquel procèdent les examinateurs techniques.

Durée de l'examen de dessin : 2 heures au minimum.

35. Notes. — L'examen terminé, les examinateurs scolaires apprécieront les travaux de chaque candidat (note moyenne ou d'ensemble) au moyen des mentions prescrites : très-bien; — bien; — passable; — insuffisant, et transmettront à la Commission le procès-verbal de leurs opérations.

DÉCISION DU COMITÉ CENTRAL

DU 6 NOVEMBRE 1899

concernant le choix et la rétribution des examinateurs techniques.

1. Chaque centre d'examen est tenu de remettre avant la fin de l'année une liste d'examinateurs techniques d'une compétence éprouvée, pour l'élaboration d'un état nominatif, qui permettra de proposer ces examinateurs techniques aux circonscriptions d'examen.

Afin d'assurer dans la mesure du possible le jugement impartial des travaux, il est recommandé aux ressorts d'examen, lors de la nomination d'examinateurs techniques pour chacune des professions représentées, de faire appel dorénavant, toutes les fois qu'ils le pourront, à un examinateur demeurant en dehors de l'endroit où se trouve la circonscription d'examen. Le bureau de la Commission centrale arrête sur la demande qui lui en est faite, à l'aide dudit état, les propositions convenables.

3. Les examinateurs techniques recevront pour leurs peines et leurs déboursés une indemnité suffisante. Les ressorts d'examen sont tenus, particulèrement à l'égard de tout examinateur technique du dehors (c'est-à-dire de celui qui réside à plus de 5 kilomètres du lieu de l'examen ou de l'atelier dans lequel sont subies les épreuves spéciales), de l'indemniser de ses frais de voyage réels et de lui verser en outre 3 francs par jour au minimum pour le dédommager de ses pertes de temps.

4. Les subventions de l'Union suisse des arts et métiers aux circonscriptions d'examen, sont réglées par l'état des ressources. Chaque ressort d'examen reçoit, si ces opérations sont conformes au règlement, une subvention annuelle ordinaire à raison de chaque candidat examiné. De plus il peut être accordé aux ressorts d'examen, pour des dépenses spéciales et justifiées à raison d'indemnités versées aux examinateurs techniques du dehors, des subventions extraordinaires, jusqu'à concurrence de la moitié de ces dépenses. Ces remboursements ne sauraient toutefois excéder 3 francs par examinateur et par jour, non compris les frais de voyage effectifs.

ORGANISATION, ATTRIBUTIONS ET DEVOIRS

DE LA COMMISSION CENTRALE D'EXAMEN.

1. La direction des examens d'apprentissage en Suisse est déléguée (sous réserve des questions relevant de la compétence du Comité central, aux termes du règlement du 13 septembre 1891 relatif aux examens) à une commission centrale d'examen.

Le président, les six autres membres titulaires et les membres suppléants de cette commission, sont choisis par le Comité central, pour une durée de trois ans.

On tiendra compte, lors de ce choix, dans la mesure du possible, des diverses régions de la Suisse, où se passent des examens. En règle générale, un ressort d'examen ne doit pas être représenté par plus d'un membre. Deux membres au moins de la Commission doivent faire également partie du Comité central.

2. La Commission choisit dans son sein un vice-président. Elle s'assemble d'ordinaire au moins deux fois l'an, et, extraordinairement, toutes les fois que le président ou la majorité des membres le jugent nécessaire. Le travail d'écritures est assumé par le secrétariat de l'Union suisse des arts et métiers.

Le Département suisse de l'Industrie sera spécialement convié aux séances.

Est indispensable, pour la validité des décisions, la présence de quatre membres. Les membres touchent, pour leur participation aux séances ou pour des fonctions remplies hors de leur résidence une indemnité journalière de 5 francs, et sont dédommagés de leurs frais de voyage effectifs.

4. La Commission dispose librement d'un crédit annuel de 300 francs, à elle alloué par le Comité central. Les dépenses en excédent sont subordonnées à l'approbation du Comité central.

5. A la Commission centrale d'examen incombent en particulier :

a) L'exécution et l'interprétation du règlement des examens pour la Suisse et des prescriptions qui en découlent ;

b) L'établissement des formulaires, notices préliminaires, instructions, questionnaires, sujets-types de travaux, etc.;

c) L'examen et l'approbation des règlements locaux relatifs aux épreuves ;

d) La propagande en vue d'organiser de nouvelles circonscriptions d'examen ou bien pour améliorer ou réorganiser celles existant déjà ;

e) La surveillance effective des épreuves ;

f) La réception et l'examen des rapports écrits annuels et des comptes des ressorts d'examen ;

g) L'attribution des subventions aux ressorts d'examen, l'établissement d'un budget annuel et d'une demande de crédits, sous la réserve de l'approbation par le Comité central ;

h) La fixation d'une période d'apprentissage minima pour chaque profession, les gens de métier compétents une fois entendus ;

i) L'élaboration d'une statistique sur la condition des apprentis en Suisse, particulièrement sur leur nombre, la durée et le coût de leur apprentissage, leur entretien, les contrats d'apprentissage, l'instruction complémentaire et professionnelle ;

k) Le soin de nommer ou de procurer des examinateurs techniques satisfaisant aux desiderata exprimés, notamment pour les branches d'industrie spéciales ;

l) Le jugement ou l'arrangement de tous conflits éventuels entre les membres des ressorts d'examen et les maîtres d'apprentissage ou les apprentis ;

m) Le soin de choisir et de recommander pour des prix des écrits techniques, des appareils, etc., appropriés au but poursuivi.

La Commission centrale d'examen peut être saisie, par le Comité central ou le Comité directeur, d'autres missions touchant les encouragements à donner à l'apprentissage et son organisation en général.

Le Président de la Commission a qualité pour expédier les affaire urgentes d'ordre secondaire, par lui-même on par voie de circulaire, et de confier à certains membres des missions ou des délégations spéciales. Il représente la Commission en dehors et vis-à-vis des autres organes de l'Union suisse des arts et métiers.

Fait et délibéré en séance du Comité central, à Zurich, le 20 novembre 1891.

Le Président,
Docteur J. STOSSEL.

Le Secrétaire,
W. KREBS.

DURÉE NORMALE

DE L'APPRENTISSAGE.

D'après l'article 2, *a*) du règlement suisse relatif aux examens d'apprentissage, doivent être admis à se présenter : « tous les apprentis, garçons ou filles, pourvu qu'ils puissent prouver que leur temps d'apprentissage, stipulé dans leur contrat, est au moins de la durée de celui exigé dans la profession en cause.

Le tableau ci-dessous de la durée habituelle et nécessaire du temps d'apprentissage dans les différentes catégories professionnelles, a été composé en tenant compte des avis recueillis près des associations professionnelles et des gens de métier, et devra désormais servir de guide pour l'admission des candidatures aux examens d'apprentissage professionnel suisse.

	Années.
Armurier	3-4
Bandagiste	3
Boucher	2
Boulanger	2



	Années.
Brasseur-malteur	3
Brasseur non malteur	2
Brodeuse	2
Brossier	2 1/2-3
Chapelier	3
Charpentier	2-3
Charron	2-3
Chaudronnier	3-3 1/2
Cimentier	3
Coiffeur	2 1/2-3
Confiseur	3
Cordier	2-3
Cordonnier	2 1/2-3
Coutelier	3
Couvreur	2
Criblier	3
Dessinateur	3
Dinandier (fondeur en cuivre ou en bronze)	3
Doreur	3
Électricien	3 1/2-4
Ferblantier	3
Fleuriste	2
Fondeur	3
Forgeron, forgeron-martineur	2-3
Fourches et râteaux (ouvrier en)	2
Fromager	2
Giletière	1 1/2-2
Graveur	4
Graveur sur bois	3 1/2-4
Horloger de fin	3-3 1/2
Horloger de gros	3
Imprimeur (compositeur et conducteur)	4
Imprimeur en taille-douce	3
Instruments de musique (ouvrier en)	3-4
Jardinier	2
Lingère	1 1/2-2 1/2
Lithographie (imprimeurs)	3-4
Lithographie (ouvrier en)	3-4
Maçon	2 1/2-3
Marbrier	3-4
Maréchal-ferrant	3
Mécanicien	3-4
Mécanicien de fin	3-4
Menuisier à façon	3
Menuisier et ouvrier en chaises	3
Métaux (tourneur en)	3-4
Métaux (ouvrier en)	3
Meubles (ouvrière en)	2-3
Modiste	2
Minotier (ouvrier)	3
Moulins (ouvrier pour la construction des)	3-4
Opticien	3 1/2-4
Orfèvre (ouvrier pour l'or et l'argent)	3-4
Orthopédiste	3
Outils, taillandier (ouvrier en)	3
Passementier	3
Peignier	3
Peignier-cardeur	2 1/2-3 1/2
Peintre-décorateur	3-3 1/2
Peintre sur verre	3-4
Peintre-laqueur	3
Pelletier	2 1/2-3
Photographe	3
Photographe-retoucheur	3-4
Plâtrier	3
Potier	3
Potier d'étain	3
Ramoneur	2
Relieur	3
Repasseuse	1
Sculpteur sur bois	3-4
Sellier	3
Sellier-tapissier	3-3 1/2
Serrurier	3-3 1/2
Serrurier-mécanicien	3-4
Stuccateur	3
Tailleur	2 1/2-3
Tailleur de limes	2 1/2-3
Tailleur de pierres	3
Tailleuse pour dames	1 1/2-2 1/2
Tailleuse pour garçons	1 1/2-2 1/2
Tanneur	3
Tapissier	3
Tonnelier	2-3
Tourneur	3
Vannier	2-3
Vitrier	2-3

La Commission centrale d'examen.

V

ENQUÊTE RÉCENTE

SUR LES CONDITIONS DE L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL EN FRANCE.

CIRCULAIRE MINISTÉRIELLE DU 10 AOÛT 1901.

Monsieur le.....

La Commission permanente du Conseil supérieur du travail que, sur le vœu du Conseil supérieur, j'ai saisie de la question de l'apprentissage, a demandé que l'Office du travail procédât à une enquête générale sur les transformations de l'apprentissage industriel qu'a pu déterminer le développement du machinisme et de la division du travail et sur les conditions actuelles de formation des ouvriers; elle a préparé, à cet effet, les questionnaires ci-joints.

Je crois inutile d'insister auprès de vous sur l'intérêt évident de cette enquête; tout le monde, en effet, s'accorde à reconnaître que le renom et la prospérité de nos industries dépendent, dans une très large mesure, de la valeur professionnelle des ouvriers. Ceux-ci, d'autre part, sont directement intéressés aux garanties d'emploi et de salaire que leur assurent l'enseignement complet du métier et l'accroissement de leurs connaissances techniques.

Le questionnaire n° 1 s'applique à l'ensemble des industries de votre région et aux diverses professions qui concourent à l'exercice de chacune de ces industries. Il a pour objet de faire connaître l'état général actuel de l'apprentissage dans votre région, les compléments d'instruction professionnelle qui vous paraîtraient nécessaires, les difficultés que peut susciter l'exécution des contrats d'apprentissage régis par la loi du 22 février 1851, les réformes que peut comporter cette loi en raison des modifications survenues depuis cinquante ans dans les conditions de l'industrie.

Le questionnaire n° 2 a été préparé en vue d'une étude plus précise des professions où se concluent des contrats d'apprentissage. Je vous prie donc de bien vouloir remplir un questionnaire semblable pour *chacune* des professions où l'apprentissage est réglé par contrat.

Afin de me permettre de présenter à la Commission permanente le résultat de l'enquête dès la

reprise de ses travaux, je vous serai très obligé de me retourner les questionnaires remplis par vos soins dans le plus court délai possible, et au plus tard avant le 31 octobre prochain. Je vous remercie d'avance du concours éclairé et si précieux que vous voudrez bien nous prêter pour cette enquête d'intérêt général.

Recevez, Monsieur le . . . . . . l'assurance de ma considération distinguée.

Le Ministre du Commerce, de l'Industrie,
des Postes et des Télégraphes,
A. MILLERAND.

10 août 1901.

1ʳᵉ PARTIE.

RÉSULTATS GÉNÉRAUX DE L'ENQUÊTE.

Les questionnaires relatifs aux conditions de l'apprentissage industriel qui, sur l'avis de la Commission permanente du Conseil supérieur du travail, ont été adressés à diverses institutions corporatives, sont au nombre de deux :

Le questionnaire n° 1 s'applique à toutes les professions ou industries.

Le questionnaire n° 2 s'applique aux seules professions dans lesquelles l'apprentissage est ordinairement réglé par contrat.

Les institutions auxquelles ces deux questionnaires ont été adressés sont : les conseils de prud'hommes, les chambres de commerce et chambres consultatives, les syndicats patronaux et syndicats mixtes, les syndicats ouvriers, les associations ouvrières de production.

En tout, il a été expédié 5,600 questionnaires n° 1 et environ 10,000 questionnaires n° 2. Il est revenu 557 questionnaires n° 1 et 1,364 questionnaires n° 2, dont il a été possible de tirer parti.

On trouvera ci-après, page 197, annexe I, l'état des questionnaires remplis qui ont été dépouillés.

ANALYSE DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE N° 1.

Le questionnaire n° 1 s'applique à toutes les industries; cette généralisation était inévitable pour les questionnaires adressés aux conseils de prud'hommes et aux chambres de commerce; la forme n'a pas été modifiée lorsqu'on s'est adressé aux syndicats et aux sociétés ouvrières de production. Il en résulte que, souvent, ces associations professionnelles ont répondu non seulement pour les industries auxquelles elles se rattachent plus ou moins directement, mais encore pour des industries ou professions étrangères à leur objet.

La première observation que suggère l'examen des résultats du dépouillement c'est le grand nombre des appréciations divergentes, non seulement pour des professions différentes, mais encore, et assez souvent, pour la même profession dans la même région. Les divergences existent dans les réponses d'institutions de même nature; il y a même des cas où la même institution, après avoir classé une profession parmi celles où l'on forme des apprentis, la fait figurer encore parmi celles où l'on n'en forme plus. Ces cas extrêmes sont, sans doute, imputables à une certaine négligence, mais lorsque des opinions contraires se manifestent en grand nombre sur des questions de fait en apparence aussi simples que celles-ci : « Dans telle profession, forme-t-on ou ne forme-t-on pas des apprentis », on peut en conclure que la question prête à des interprétations différentes, et telle est bien ici la réalité; le questionnaire ne définit pas l'apprentissage sur l'existence duquel on est appelé à se prononcer.

Il n'est pas de métier que l'on possède d'intuition, et cependant on ne peut considérer comme apprentissage (au vieux sens applicable aux anciennes professions non divisées), l'entraînement préparatoire nécessaire pour exécuter des opérations à peu près uniformes avec dextérité et rapidité. A quel point un tel entraînement constitue-t-il un véritable apprentissage ? On conçoit que les institutions consultées n'aient pu, dans leurs réponses, tenir compte des nuances qui séparent à cet égard les diverses professions.

Cependant ces réponses, si elles laissent paraître une certaine incertitude des corporations quant à l'état actuel de l'apprentissage industriel et quant aux modifications désirables, fournissent des indications utiles sur le sens de l'effort nécessaire. On constate, pour beaucoup de professions, l'effet des transformations survenues dans les procédés et l'outillage; le métier ne

comporte plus la diversité de travail qui donnait à l'ouvrier sa valeur. Pour rehausser les aptitudes, on reconnait indispensable l'enseignement théorique sous la forme la mieux appropriée à la profession. Enfin, dans les métiers où l'apprentissage subsiste, on signale des abus auxquels il importe de s'opposer.

On remarquera encore que, si les questions portées sur le questionnaire n° 1 s'appliquaient en général à toutes les industries et professions pour lesquelles on forme encore ou pour lesquelles on ne forme plus d'apprentis, quelques-unes de ces questions appelaient des réponses différentes suivant les industries. Les institutions consultées ont souvent tenu compte de cette distinction. Il en est pourtant qui ont toujours désigné spécialement les industries auxquelles s'appliquaient leurs réponses, en sorte que, dans le dépouillement, on a dû compter, non pas le nombre des institutions ayant répondu à chaque question, mais le nombre des avis exprimés, en comptant un avis différent pour chaque profession désignée dans chaque réponse.

Enfin, la liste des professions énumérées dans les réponses n'est assurément pas complète. Si cette liste contient des professions pour lesquelles il est excessif de parler d'apprentissage, soit dans l'état actuel, soit dans l'état antérieur de l'industrie, par contre, elle ne mentionne pas d'autres professions qui exigent un réel apprentissage d'assez longue durée.

Après ces explications, nous allons passer successivement en revue les diverses questions, en faisant connaître le caractère général des réponses; puis nous reprendrons les principales professions les unes après les autres, pour résumer les avis formulés sur chacune de ces professions.

QUESTION 1. — Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?

QUESTION 2. — Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?

Sur les questionnaires n° 1 dépouillés, on relève 221 rubriques de professions signalées comme formant ou ne formant plus d'apprentis.

Pour 129 d'entre elles, les déclarations concordent (17 ne forment plus d'apprentis, 110 en forment encore); pour 92, les appréciations sont contradictoires.

Le tableau annexe n° II, page 198, contient la liste de ces 214 professions divisées en trois groupes suivant que, d'après toutes les réponses reçues, on forme encore des apprentis ou bien l'on n'en forme plus, ou suivant que les avis fournis sont en désaccord.

QUESTION 3. — Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis (causes économiques, causes morales)?

Cette question est une de celles qui ont donné lieu à la plus grande diversité d'avis, suivant les professions.

La cause la plus fréquemment indiquée est naturellement le développement de procédés mécaniques permettant l'emploi d'ouvriers auxquels un peu de pratique suffit, sans qu'il soit besoin d'un long apprentissage; la concentration de l'industrie, la spécialisation et la simplification du travail, la disparition des petits ateliers, de certains métiers, sont des motifs qui se lient à l'évolution industrielle dont la conséquence a été la disparition de l'apprentissage. Toutes les catégories d'institutions consultées signalent des motifs de même ordre; elles invoquent aussi la concurrence étrangère et la concurrence intérieure.

Les chambres de commerce et les syndicats patronaux signalent, en outre, le désir qu'ont les enfants — et leurs parents — d'obtenir un salaire immédiat, et invoquent encore la protection légale du travail. Ces deux causes ne sont que rarement mentionnées par les associations ouvrières; les conseils de prud'hommes font assez souvent état de la première.

Un conseil de prud'hommes se plaint du manque d'écoles professionnelles. Diverses chambres de commerce signalent l'élévation des prix de revient, la longueur de la morte-saison dans certaines industries (constatation également faite par les ouvriers), la trop longue durée de l'apprentissage, certains abus patronaux, les prescriptions des lois scolaires, le désir de ne pas se lier par un contrat.

Quelques syndicats patronaux et les associations ouvrières indiquent la réduction des commandes de la part des industries dont les procédés se modifient, la

transformation des outils qui deviennent, pour l'apprenti, trop pénibles à conduire. D'autres fois on note chez les syndicats patronaux la difficulté pour les parents de supporter les frais de l'apprentissage. Les syndicats ouvriers mentionnent encore, suivant les professions, la réduction du personnel ouvrier, le travail aux pièces, le désir des patrons de réduire la main-d'œuvre, le fait que le petit patron travaille lui-même et redoute la concurrence des apprentis qu'il formerait, la concurrence de la main-d'œuvre féminine ou étrangère, l'insuffisance des salaires, la fondation d'écoles professionnelles, le désir des ouvriers de ne pas augmenter leur nombre.

Une association ouvrière de production constate que les apprentis se forment plutôt dans les petites localités.

Mais, comme nous l'avons dit au début, ces motifs varient avec les professions et la plupart doivent être examinés, profession par profession.

QUESTION 4. — Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?

D'après la majeure partie des réponses, provenant de toutes les catégories d'institutions consultées, les ouvriers de ces professions se recrutent parmi les auxiliaires de la profession, c'est-à-dire parmi ceux qui ont d'abord été embauchés comme aides des ouvriers en titre (1).

Plus rarement on indique qu'on a recours à des ouvriers venant d'autres régions; beaucoup plus rarement encore que l'on fait appel à des ouvriers d'autres professions.

Autres sources de recrutement, suivant les industries: les élèves sortant des écoles professionnelles, des écoles pratiques d'industrie, les enfants d'ouvriers, les filles qui sortent des orphelinats; dans certaines professions où subsistent les ateliers familiaux, les enfants élevés dans ces ateliers.

QUESTION 5. — Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage:

a) Sur la marche des industries?

b) Sur la condition des ouvriers?

Les institutions qui ont formulé un avis ont prèsque toujours indiqué que la suppression de l'apprentissage avait été défavorable à la marche des industries et avait amené leur décadence. Six avis seulement, dont cinq émanent de conseils de prud'hommes et un d'un syndicat ouvrier, signalent au contraire un effet favorable. Au point de vue de la condition des ouvriers, les chambres de commerce ont émis plus généralement l'avis que les salaires avaient augmenté grâce au progrès de l'outillage; les autres institutions, y compris les syndicats patronaux, pensent au contraire le plus fréquemment que la disparition de l'apprentissage a eu pour conséquence une réduction des salaires.

Presque tous les avis formulés sur la question du chômage tendent à affirmer que le chômage est devenu plus intense dans les industries où l'on ne forme plus d'apprentis.

Quelques autres effets ont été signalés:

Pour un des conseils de prud'hommes, l'ouvrier est devenu une machine.

Parmi les chambres de commerce, on signale la décadence de la petite industrie, la grande se contentant de manœuvres intelligents; on relève une augmentation de la durée de la journée de travail; on constate que, seuls améliorent leur situation, les ouvriers «qui réagissent contre la suppression de l'initiative dans le travail, qui appliquent leur activité intellectuelle et leur esprit d'observation à l'utilisation plus complète de leurs facultés de travail; ils doivent changer successivement et

(1) Usages habituels dans le bâtiment: «Dans les corporations du bâtiment, très importantes à Paris, et qui ne font plus d'apprentis, dit la Chambre de commerce de Paris, c'est en dehors des ouvriers venus de province, parmi les aides, que se recrute le personnel ouvrier..... Lorsque l'aide possède les éléments du métier, il quitte, à de très rares exceptions près, le patron qui l'occupait pour se faire embaucher par un autre et gagner de suite la journée d'un ouvrier, comptant également profiter de l'égalité des salaires. Mais pour ceux-là comme pour les ouvriers insuffisamment formés, le résultat tourne souvent contre leur propre intérêt, car leur inexpérience les fait bientôt congédier et ce n'est qu'en changeant bien des fois d'ateliers ou de chantiers qu'ils acquièrent une habileté suffisante.»

rapidement de poste en faisant un apprentissage rapide de la conduite de machines difficiles, plus rémunératrices » (Troyes).

D'après certains syndicats patronaux, la disparition de l'apprentissage est favorable au développement de la grande industrie, défavorable à la petite; on remarque aussi que seuls les anciens ouvriers sont recherchés et obtiennent de hauts salaires.

Enfin, les syndicats ouvriers observent parfois que, dans certaines industries mécaniques, la suppression de l'apprentissage a facilité la concurrence étrangère; qu'en général, les produits de l'industrie ont perdu de qualité, mais que la production a augmenté des deux tiers; que les produits du travail à la main sont recherchés; que la vie de famille a été atteinte par la suppression de l'apprentissage.

Une coopérative de production signale l'affaiblissement physique des ouvriers; une autre, la diminution de la population rurale, une troisième, l'infériorité du travail avec une plus grande production.

QUESTION 6. — Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?

Ces professions sont indiquées sur les listes annexées sous le n° II, page 198, à l'aide de la lettre R.

La plupart des réponses qui signalent la disparition de l'apprentissage dans une profession, expriment aussi une opinion favorable à son rétablissement.

L'avantage que l'on attend le plus souvent du rétablissement de l'apprentissage, c'est que les ouvriers acquerraient des aptitudes plus grandes; ils seraient plus habiles à des travaux divers. Les institutions consultées reconnaissent encore qu'il en résulterait une élévation des salaires; parfois, que les chômages deviendraient moins fréquents; d'autres fois, on estime que si l'apprentissage était plus sérieux, les ouvriers parviendraient plus aisément à s'établir à leur compte; on croit aussi qu'il serait plus facile de lutter contre la concurrence étrangère, que le recrutement du personnel serait plus facile, qu'il en résulterait une certaine décentralisation et plus de bien-être pour l'ouvrier, que la petite industrie se relèverait, que l'ouvrier serait plus fixe dans son métier.

QUESTION 7. — Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient en grand nombre des ouvriers formés dans des écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?

Les listes groupées en annexe (n° II, page 198) permettent de relever les professions où, d'après les renseignements fournis, on rencontre des ouvriers ayant passé par les écoles professionnelles (lettre P).

Il est évident que les institutions consultées ont envisagé toutes les catégories d'écoles professionnelles, aussi bien, par exemple, les ateliers annexés aux écoles primaires ou les écoles pratiques d'industrie que les écoles spéciales. De plus, elles ne semblent pas avoir limité leurs avis aux professions qui emploient en grand nombre des anciens élèves de ces écoles; il a suffi, sans doute, qu'elles en emploient en quantité notable.

Près de la moitié des professions, signalées comme formant des apprentis, occuperaient des ouvriers formés dans des écoles professionnelles.

QUESTION 8. — Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans les ateliers industriels?

Les deux tiers des avis exprimés sur la question des écoles professionnelles sont favorables à ces institutions; les ouvriers qui en sortent sont considérés comme plus appréciés que les autres par toutes les corporations consultées (1). Cependant les quelques associations ouvrières

(1) « Pour les industries artistiques, d'après la Chambre de commerce de Paris, l'apprentissage à l'école professionnelle paraît préférable à celui de l'atelier, même avec adjonction des cours du soir, parce que l'enseignement théorique et l'enseignement technique y sont donnés simultanément et se complètent, tandis qu'il n'y a pas de corrélation entre le travail à l'atelier et les cours du soir. Mais les jeunes gens qui sortent de ces écoles, tout en étant mieux préparés, n'ont pas une habileté manuelle aussi grande que ceux qui ont fait leur apprentissage complet à l'atelier. »

de production qui ont répondu à cette question se sont divisées sur le sens de la réponse.

En général, le motif de la préférence accordée aux ouvriers qui ont passé par des écoles professionnelles, est que ces ouvriers possèdent des connaissances théoriques plus étendues. D'après un nombre d'avis beaucoup moindre, on reconnaît aussi à ces ouvriers une instruction technique supérieure. On rencontre encore les opinions suivantes : les ouvriers possèdent à la fois une instruction théorique et une habileté pratique; ils possèdent une expérience plus grande; ils savent dessiner.

Diverses chambres de commerce, des syndicats patronaux et des syndicats ouvriers émettent l'avis que les élèves des écoles professionnelles sont bons après un peu de pratique, qu'il leur faudrait quelque temps d'apprentissage proprement dit, un stage, d'une durée variable suivant les industries, après la sortie de l'école; qu'il faudrait augmenter les heures de travail manuel dans les écoles.

Une chambre de commerce constate que les écoles professionnelles sont plus favorables à l'industrie que l'apprentissage ordinaire; une autre, que les écoles professionnelles sont indispensables aux industries soumises aux variations de la mode qui appellent des créations de modèles nouveaux; tel est aussi le sentiment d'un syndicat ouvrier de fleuristes, qui trouve que les élèves des écoles ont le goût plus développé.

Cependant il y a des avis moins favorables. Un syndicat patronal de l'horlogerie trouve que les horlogers sortant des écoles sont très habiles mécaniciens, mais mauvais rhabilleurs; un syndicat ouvrier de lithographes estime que les élèves sortant des écoles ne donnent pas satisfaction, si ce n'est dans les branches qui ont un côté artistique; un syndicat ouvrier de l'imprimerie trouve que l'apprentissage est insuffisant à l'école professionnelle du livre. Une chambre de commerce estime que les apprentis formés dans les ateliers connaissent mieux les détails du métier.

D'une manière générale, les avis défavorables aux ouvriers qui ont passé par les écoles professionnelles sont basés sur l'insuffisante pratique de ces ouvriers; une association ouvrière de production leur trouve trop de prétention.

QUESTION 9. — A défaut d'apprentissage, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles?

QUESTION 10. — Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels?

Nombreux sont les avis exprimés en réponse aux questions 9 et 10. Pour la plupart des professions signalées dans les réponses, on exprime le désir de voir former des apprentis dans des écoles professionnelles, et de voir instituer des cours complémentaires. Il ne semble pas qu'on se soit exactement attaché à distinguer les cas où l'apprentissage ne peut se faire à l'atelier, de ceux où il ne peut se faire qu'à l'atelier, ainsi qu'y invitait le questionnaire.

La liste des professions (annexe n° II) permet le relevé des professions pour lesquelles on a mentionné la possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles (*p*), et des professions pour lesquelles on a indiqué l'utilité des cours complémentaires (*c*).

QUESTION 11. — Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?

Les trois quarts des avis exprimés sont en faveur de l'obligation. Cependant, chez les syndicats patronaux, les avis sont partagés et les avis exprimés par les chambres de commerce sont généralement hostiles à l'obligation.

La distribution des réponses est analogue lorsqu'il s'agit de décider si les heures de cours doivent être comprises dans la durée légale du travail. Toutefois, les avis des syndicats ouvriers abondent dans le sens de l'affirmative; ceux des autres institutions dans le sens de la négative.

Plusieurs institutions sont d'avis que l'obligation ne devrait être imposée que dans certaines professions. Certaines chambres de commerce estiment tantôt que la fréquentation des cours devrait être encouragée par les patrons, tantôt qu'elle ne devrait être obligatoire que pour les jeunes gens de 13 à 20 ans, ou que ces cours ne sont utiles que pour des ouvriers d'élite. Un

conseil de prud'hommes va plus loin et trouve qu'en général les cours ne sont ni utiles ni pratiques.

Un syndicat patronal est d'avis que l'obligation devrait être insérée dans le contrat d'apprentissage. Un syndicat ouvrier voudrait que les cours fussent facultatifs, mais que des primes de conduite et d'assiduité encourageassent leur fréquentation. Un autre estime que les heures de cours devraient être comptées dans la durée du travail, sous réserve d'augmenter la durée du contrat.

Incidemment, un autre syndicat ouvrier propose la création d'ateliers modèles placés sous la surveillance des syndicats.

QUESTION 12. — En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?

Parmi les avis exprimés, la majorité incline vers la première solution, les cours ayant lieu pendant une partie de la journée; cependant une très forte minorité manifeste une préférence pour que certains jours de la semaine soient réservés à ces cours.

Plusieurs institutions estiment que c'est une question d'espèce, que la solution doit varier suivant les industries; on propose fréquemment que les cours aient lieu après les heures de travail ou le dimanche matin, et l'on donne parfois pour raison que le travail des enfants est lié à celui des adultes.

Un syndicat ouvrier préférerait au contraire que les cours soient faits le matin de 7 à 9 heures, comme en Allemagne, ajoute-t-il. Un syndicat ouvrier de l'habillement propose qu'on attende la morte-saison pour les organiser. Un autre préfère que le choix des heures de cours soit laissé au patron. Un autre que les cours soient suivis plutôt après l'apprentissage.

QUESTION 13. — Dans les industries de votre région y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?

Près des deux tiers des avis exprimés marquent une décroissance; seuls, les avis des chambres de commerce se partagent par moitié.

On observe parfois qu'il y a progrès pour certaines professions ou certains travaux, par exemple pour les mécaniciens, et décroissance pour d'autres. Un syndicat patronal espère que les écoles pratiques d'industrie empêcheront que l'instruction professionnelle périclite davantage.

QUESTION 14. — Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.

1,364 questionnaires n° 2 ont été remplis pour 150 professions. La liste de ces professions se trouve annexe n° III.

QUESTION 15. — Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?

D'après les réponses reçues des conseils de prud'hommes, des chambres de commerce et des syndicats patronaux, ces différends proviennent le plus souvent de ce que l'apprenti réclame un salaire trop élevé; ces institutions signalent aussi parfois les labeurs trop pénibles ou les corvées inutiles imposés aux apprentis; les contestations sur la durée de l'apprentissage parfois trop prolongée. D'après la plupart des avis exprimés par les syndicats ouvriers et les associations ouvrières de production qui ont répondu, les différends les plus fréquents sont motivés par les travaux excessifs ou inutiles, tels que courses, corvées ménagères, imposées aux apprentis. Ces institutions signalent cependant aussi en grand nombre les contestations sur le salaire.

D'autres causes de différends sont encore indiquées, particulièrement par les conseils de prud'hommes : Instruction insuffisante de l'apprenti par le patron. — Changement de domicile de l'apprenti. — Nourriture insuffisante de l'apprenti, ou mauvais traitements à son égard. — Violation des articles 14 à 17 de la loi de 1851.

Une chambre de commerce constate que les différends portés devant les conseils de prud'hommes pour faits concernant l'apprentissage sont relativement rares [en 1899, 833 affaires sur 50,803].

QUESTION 16. — Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?

Les avis exprimés sont relativement peu nombreux; les conseils de prud'hommes et les chambres de commerce qui se sont prononcés sont généralement opposés à toutes stipulations nouvelles. Les syndicats patronaux y sont également hostiles, sauf revision de la loi de 1851, pour la mettre d'accord avec la nouvelle réglementation du travail. Les syndicats ouvriers et les associations ouvrières, qui ont formulé des avis, sont au contraire favorables.

Les stipulations nouvelles que l'on propose sont l'institution d'un examen à la fin de l'apprentissage, l'institution de bulletins périodiques, parfois la fixation d'un dédit en cas de rupture.

Voici les autres propositions formulées :

Conseils de prud'hommes : Certificat d'apprentissage à exiger. — Revision de l'article 9 de la loi de 1851, et création de concours entre les divers ateliers d'une région. — Examen préalable du contrat d'apprentissage par le conseil de prud'hommes, et rémunération de l'apprenti. — Faire mieux connaître aux ouvriers la loi de 1851.

Chambres de commerce : Inviter les syndicats à n'affilier comme ouvrier que celui qui justifierait avoir terminé son apprentissage. — Rétablir un livret d'apprentissage (1). — Obligation pour le patron de ne prendre aucun apprenti qui n'ait terminé son temps d'apprentissage. — Institution de diplômes à deux degrés, de primes d'encouragement aux patrons et aux apprentis. — Dans le cas de rupture, faire perdre à l'apprenti les petites sommes qui lui sont comptées. — Rétribuer l'apprenti et le frapper d'amende (ainsi que le patron) en cas de rupture.

Syndicats patronaux : Accorder à la fin de l'apprentissage des primes proportionnelles au travail de l'apprenti. — Limiter l'âge de l'apprenti : 14 ans au moins, 16 au plus. — Interdiction au patron d'embaucher un apprenti qui a rompu un contrat d'apprentissage; le contrat stipulerait un enseignement mi-technique, mi-spécialisé. — Interdiction des corvées. — Fixation légale de la durée de l'apprentissage. — Exiger un certificat délivré par une commission mixte. — Certificat ou livret obligatoire d'apprentissage pour avoir rang d'ouvrier. — Instituer une période d'essai. — Rendre le maître embauchant un apprenti responsable à l'égard de celui qui a passé un contrat avec cet apprenti.

Syndicats ouvriers : Interdiction des amendes. — Stage obligatoire avant la signature du contrat. — Établissement de concours et de prix d'apprentissage.

Associations ouvrières de production : Institution de commissions arbitrales mixtes. — Surveillance des conseils de prud'hommes. — Rétribuer l'apprenti comme ouvrier pendant un an.

QUESTION 17. — Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quels cas?

Un très grand nombre d'avis ont été exprimés, les quatre cinquièmes de ces avis réclament l'obligation et la majorité se prononce dans le même sens, quelle que soit l'institution consultée.

En général, on s'est borné à répondre à la question par oui ou par non, sans spécifier les cas où l'obligation devrait être imposée. Une chambre de commerce voudrait excepter de l'obligation la petite industrie; une autre désire que l'obligation soit appuyée d'une sanction. Un syndicat patronal est partisan de l'obligation à condition que la loi limite la durée du contrat. Même avis de la part d'une association ouvrière de production.

(1) Notamment la Chambre de commerce de Paris qui réclame aussi « la création de commissions d'examen composées de patrons et d'ouvriers, chargées de délivrer des certificats d'apprentissage, l'organisation de cours professionnels dans toutes les industries où le recrutement des élèves serait assuré, et enfin la revision de la loi de 1851 pour la mettre d'accord, dans un esprit libéral, avec les nouvelles réglementations du travail et les transformations qui se sont opérées dans l'industrie depuis cette époque. »

QUESTION 18. — Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?

Quelques chambres de commerce, quelques syndicats patronaux, un syndicat ouvrier et une association ouvrière de production estiment excessive la protection des apprentis telle qu'elle est actuellement organisée.

Les deux tiers des conseils de prud'hommes, la plupart des chambres de commerce, les deux tiers des syndicats patronaux déclarent qu'elle est suffisante. Les autres fractions ne la trouvent pas suffisante; tel est aussi le sens des trois quarts des avis formulés par les syndicats ouvriers et par les associations ouvrières de production.

Les avis exprimés au sujet des systèmes propres à rendre la protection plus efficace sont beaucoup moins nombreux. Les deux tiers des syndicats ouvriers et des associations ouvrières qui ont fait connaître leur opinion sur ce point inclinent pour l'institution d'inspecteurs ouvriers; les autres réclament des commissions de surveillance soit mixtes (dans un petit nombre de cas), soit ouvrières.

Voici les autres propositions formulées :

Conseils de prud'hommes : Rendre les conseils de prud'hommes auxiliaires de l'inspection du travail, leur donner qualité pour dresser des procès-verbaux, et accorder la gratuité sur les chemins de fer aux inspecteurs du travail. — Création de commissions de surveillance composées d'inspecteurs du travail et de conseils de prud'hommes. — Extension des commissions de protection instituées par l'article 25 de la loi du 2 novembre 1892. — Attribution des pouvoirs nécessaires aux conseils de prud'hommes. — Faire visiter les ateliers pendant le travail par une commission composée, en majeure partie, de conseillers prud'hommes. — Création d'inspecteurs spéciaux chargés d'examiner le degré d'instruction professionnelle des apprentis. — Inscription de l'apprenti au secrétariat du conseil de prud'hommes; examen, chaque année, par les délégués du conseil; certificat de fin d'apprentissage donné par le patron et visé par le conseil. — Adjoindre aux inspecteurs du travail une délégation d'ouvriers intelligents et dévoués, à raison d'un par catégorie d'industriels, ce qui formerait une commission de surveillance à laquelle on pourrait adjoindre les membres du bureau du conseil de prud'hommes. — Instituer une commission d'industriels et d'ouvriers.

Chambres de commerce : La loi de 1900, excessive pour certaines professions qui travaillent par équipe jour et nuit afin d'utiliser la force motrice, entrave la formation des ouvriers. — Pour assurer la protection des apprentis, instituer un certificat d'apprentissage constatant sa durée. On propose aussi de charger de la surveillance des apprentis les comités de patronages institués par l'article 25 de la loi de 1892.

Syndicats patronaux : Institution de commissions professionnelles choisies par les municipalités. — Réglementation par la chambre syndicale de la corporation. — Concours annuel d'apprentis et certificats. — Comités libres de surveillance subventionnés. — Commissions spéciales. — Permettre au conseil de prud'hommes de rompre le contrat après enquête. — Faire juger les différends par le conseil du travail. — Concours entre apprentis. — La loi devrait autoriser à prendre les apprentis à 14 ans, sans autre condition que la production d'un certificat d'aptitude physique. — Contrôle de l'apprentissage par les syndicats et les conseils du travail. — Institution de concours avec diplômes.

Syndicats ouvriers : Organisation de conseils du travail, d'un corps d'inspecteurs délégués par les conseils du travail. — Extension des pouvoirs des prud'hommes.

Associations ouvrières de production : Suppression du travail de nuit et interdiction du travail pour les enfants de moins de 16 ans. — Surveillance de la commission départementale du travail. — Surveillance par une délégation mixte.

QUESTION 19. — Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?

Cette question a provoqué relativement peu de réponses. La majorité des avis des conseils de prud'hommes et des chambres de commerce sont défavorables à l'établissement de nouvelles sanctions. Ceux qui sont favorables proposent la fixation de dommages et intérêts ou d'amendes en cas de non exécution du

contrat, ou bien le refus de certificat à l'apprenti; l'application stricte de la loi de 1851; on propose aussi de rendre le patron pécuniairement responsable s'il embauche un apprenti qui n'a pas terminé son apprentissage. — Exiger un cautionnement. — Faire afficher les jugements. — Loi nouvelle réglant la durée de l'apprentissage et défendant à l'apprenti ou à son tuteur, à peine de dommages-intérêts, de se placer ailleurs avant d'avoir terminé son apprentissage.

Parmi les rares syndicats patronaux et les rares syndicats ouvriers qui se sont prononcés, la majeure partie propose, comme sanction, des dommages et intérêts ou des amendes.

Voici d'autres propositions isolées :

Chambres de commerce : Faire les syndicats juges du développement de l'apprenti et de l'exécution ou de la rupture des contrats. — Fixer une période d'essai de trois mois avant la conclusion du contrat.

Syndicats patronaux : Amende au patron qui emploie un apprenti ayant rompu son contrat. — Visa des syndicats. — Certificat d'apprentissage. — Rendre le nouveau patron responsable solidairement avec les parents de l'apprenti de l'indemnité qui pourrait être accordée par le conseil de prud'hommes; si la rupture vient du patron, indemnité à l'apprenti. — Rendre le livret d'apprentissage obligatoire pour pouvoir être embauché comme ouvrier. — Amendes et peines correctionnelles. — Dédit fixé pour chaque métier. — Amende au patron si, après deux ans, il n'a pas appris son métier à l'apprenti (coiffeurs).

Syndicats ouvriers : Établir une gradation de peines : 1° rappel à l'ordre; 2° amendes; 3° suppression du droit d'embaucher des apprentis. — Résiliation des marchés passés avec l'État lorsque les contrats écrits d'apprentissage ne sont pas respectés.

ANALYSE DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE N° 2.

Toutes les institutions consultées ont reçu des exemplaires des questionnaires n° 2, en assez grand nombre pour leur permettre de remplir un questionnaire spécial pour chaque profession où l'apprentissage est réglé par contrat, soit écrit, soit verbal.

Le nombre des réponses utilisées s'élève à 1,283, s'appliquant à 150 professions. Voici le résumé des avis formulés :

QUESTION 1. — L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal.

Moins du dixième des réponses mentionnent l'usage exclusif du contrat *écrit* d'apprentissage; les 9 dixièmes déclarent que le contrat est *verbal*.

QUESTION 2. — Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?

Les réponses signalent des durées très diverses suivant les professions; certaines sont extrêmement courtes, ce qui indique que les professions correspondantes n'auraient pas dû figurer sur la liste.

2	réponses : durée....	10 jours.
21	— —	de 1 à 6 mois.
105	— —	de 1 à 2 ans.
504	— —	de 2 à 3 ans.
558	— —	de 3 à 4 ans.
45	— —	de 4 à 5 ans.
22	— —	de 5 ans.
26	— —	non spécifiée.
1,283		

La durée actuelle est presque toujours jugée suffisante.

QUESTION 3. — Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?

288 avis attestent la valeur du certificat d'apprentissage; 745 ne lui reconnaissent pas une valeur suffisante; 193 indiquent que le certificat d'apprentissage n'est pas usité ou n'est pas réclamé; 57 questionnaires ne renferment aucun avis sur ce point.

Parmi les avis exprimés sur les moyens d'augmenter la valeur du certificat d'apprentissage, 172 se prononcent pour l'institution d'un examen; 27 préconisent l'indication, sur le certificat, des travaux effectués par l'apprenti; 49 proposent des mesures diverses. 1,046 questionnaires ne contiennent aucune appréciation.

QUESTION 4. — Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?

Parmi les conseils de prud'hommes, les avis se partagent par moitié, soit oui, soit non.

Les chambres de commerce et les syndicats patronaux déclarent le plus souvent que l'apprenti est d'ordinaire employé à des travaux utiles; cependant, le cinquième des chambres de commerce et 36 p. 100 des syndicats patronaux sont d'un avis contraire. Quant aux syndicats ouvriers et aux associations ouvrières de production, près des trois quarts affirment que l'enfant est souvent employé à des besognes inutiles à son instruction.

QUESTION 5. — Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?

D'après les avis formulés sur cette question, la proportion des apprentis par rapport au nombre des ouvriers serait, suivant les professions et les régions :

Pour 537 réponses . .	1 apprenti au moins pour 10 ouvriers.
Pour 284 réponses . .	2 apprentis pour 10 ouvriers.
Pour 114 réponses . .	3 apprentis pour 10 ouvriers.
Pour 88 réponses . .	4 ou 5 apprentis pour 10 ouvriers.
Pour 27 réponses . .	6 à 12 apprentis pour 10 ouvriers.

QUESTION 6. — Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?

Les 4 cinquièmes des avis exprimés sont contraires à la limitation; 1 cinquième seulement sont favorables. En principe, tous les syndicats patronaux sont hostiles à la limitation. Parmi les chambres de commerce, 7 p. 100 d'entre elles sont favorables, il en est de même pour 13 p. 100 des conseils de prud'hommes et 15 p. 100 des associations ouvrières de production. Quant aux avis exprimés par les syndicats ouvriers, moitié seulement sont en faveur de la limitation. Peu de réponses quant à la quotité du nombre des apprentis : 1 dixième seulement des questionnaires font mention d'une proportion qui est généralement de 1 ou 2 apprentis pour 10 ouvriers.

Presque aucun avis quant aux moyens à employer pour assurer la limitation. Quelques avis relatifs aux inconvénients auxquels la limitation permettrait de remédier : 1 dixième des réponses ont signalé, soit que la limitation atténuerait le chômage, soit qu'elle empêcherait l'abaissement des salaires, soit, dans quelques cas, qu'elle ferait obstacle au surmenage des apprentis.

QUESTION 7. — Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?

D'après les deux tiers des avis formulés, le contrat serait généralement exécuté jusqu'au bout. L'affirmation contraire n'a été relevée que sur 438 questionnaires.

Ont déclaré que le contrat était généralement exécuté jusqu'au bout :

47 p. 100 des syndicats patronaux, 70 p. 100 des chambres de commerce et des conseils de prud'hommes;

56 p. 100 des syndicats ouvriers, 58 p. 100 des associations ouvrières de production.

QUESTION 8. — Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?

Un tiers des questionnaires seulement ont fourni des réponses. En majeure partie, ces réponses indiquent que le contrat est rompu le plus souvent par l'apprenti, celui-ci cherchant à obtenir un salaire le plus tôt possible.

QUESTION 9. — Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?

Sur 1,100 avis exprimés, 600 se prononcent contre la limitation obligatoire, et 500 pour. Le nombre d'années varie suivant les industries, mais on ne trouve de propositions que sur le tiers seulement des questionnaires. Très généralement, on indique deux ou trois ans. Les deux tiers des syndicats ouvriers se sont prononcés pour la limitation obligatoire de la durée du contrat; parmi les autres institutions, au contraire, les deux tiers des réponses sont défavorables à l'obligation.

ANNEXES.

I. — ÉTAT DES QUESTIONNAIRES
DISTRIBUÉS ET DÉPOUILLÉS.

CATÉGORIES D'INSTITUTIONS.	QUESTIONNAIRES N° 1		QUESTIONNAIRES n° 2
	DISTRIBUÉS.	DÉPOUILLÉS.	dépouillés.
Conseils de prud'hommes	155	72	610
Chambres de commerce et chambres consultatives	195	66	225
Syndicats patronaux et mixtes	2,060	122	161
Syndicats ouvriers	2,900	266	323
Associations ouvrières de production	290	31	45
TOTAUX	5,600	557	1,364

II. — LISTE DES PROFESSIONS

SIGNALÉES SUR LES QUESTIONNAIRES N° 1,

SUIVANT QUE L'ON FORME OU QUE L'ON NE FORME PLUS D'APPRENTIS.

NOTA. — (P) Indique que dans la profession on emploie des ouvriers ayant passé par des écoles professionnelles.

(p) Indique que, si on n'en emploie pas, il serait cependant utile de former des apprentis dans des écoles.

(c) Signale l'utilité des cours complémentaires.

(R) Indique que le désir du rétablissement de l'apprentissage a été exprimé.

A. — *Professions où, d'après tous les avis formulés, on forme encore des apprentis.*

(110 RUBRIQUES.)

Pêche.
Jardiniers et ouvriers agricoles. (P)
Horticulteurs.
Fendeurs d'ardoises.
Fromagers. (P)
Distillateurs.
Cavistes.
Fabricants de glaces. (p-c)
Industries alimentaires. (p-c)
(*Sans autre spécification.*)
Chimistes. (P-c)
Ouvriers des tabacs. (p)
Gaziers. (p-c)
Fabricants de crayons. (c)
Industries chimiques.
(*Sans autre spécification.*) (c)
Cartonniers. (p-c)
Photographes. (P-c)
Dessinateurs. (P-c)
Photograveurs. (P)
Imprimeurs-lithographes. (P-c)
Ouvriers du livre. (P-c)
(*Sans autre spécification.*)
Moulineurs (soie).

Metteurs au point et gareurs. (p-c)
Pareurs.
Liseurs.
Metteurs en cartes. (P)
Dessinateurs (tissus). (P)
Délaineurs de peaux.
Fabricants de tissus élastiques.
Imprimeurs sur étoffes.
Passementiers. (P-c)
Fabricants de lacets. (P-c)
Rubaniers. (P-c)
Voiliers.
Coupeurs-tailleurs. (P-c)
Confectionneurs. (P)
Couturières. (P-c)
Corsetières.
Chemisiers.
Ouvrières en couronnes.
Blanchisseuses. (p-c)
Repasseuses.
Industries textiles. (P-c)
(*Sans autre spécification.*)
Ouvriers en crins.
Vanniers. (p-c)

Teinturiers en peaux. (p-c)
Chamoiseurs.
Naturalistes. (c)
Peaussiers.
Gainiers.
Gantiers.
Carrossiers. (P-c)
Peintres en voitures. (R)
Layetiers-emballeurs. (p-c)
Soufflétiers.
Modeleurs mécaniciens. (P-c)
Sculpteurs sur bois. (P-c-R)
Fabricants de manches de parapluies.
Marqueteurs.
Encadreurs-doreurs. (R)
Tourneurs sur bois. (P-c-R)
Luthiers.
Tablettiers. (p-R)
Éventaillistes. (p-R)
Boutonniers.
Boisseliers. (p-c)
Formiers.
Industries du bois. (P-c)
(*Sans autre spécification.*)

Ferronniers.
Treillageurs. (p-c)
Tôliers. (p-c)
Armuriers. (P-c)
Ouvriers de constructions navales.
Riveurs.
Fabricants de pompes.
Fabricants de cycles et automobiles. (P)
Robinetiers.
Bronzes d'art.
Graveurs, acheveurs, polisseurs, ciseleurs. (P-c)
Décolleteurs.
Instruments de musique.
Instruments de chirurgie.

Lampistes. (p-c)
Tailleurs de limes.
Ravaleurs.
Cimentiers.
Bitumiers. (p-c)
Colleurs de papiers peints. (p-c)
Chaufourniers. (c)
Mosaïstes. (p-c)
Briquetiers. (p-c)
Faienciers, porcelainiers. (P)
Peintres sur porcelaine. (p-c)
Tailleurs de glaces.
Verriers, cristalliers. (c)
Lunettiers.
Dessinateurs sur verre. (P)

Miroitiers.
Boucheurs à l'émeri.
Émailleurs.
Ouvriers d'art. (P-c)
Armement pour la pêche.
Cochers. (p-c)
Comptables. (p-c)
Sténo-dactylographes. (p-c)
Dessinateurs. (P-c)
Cuisiniers. (p-c)
Épiciers.
Herboristes. (p)
Restaurateurs, limonadiers.
Coiffeurs. (P-c)
Gens de maison. (p-c)

B. — *Professions où, d'après tous les avis formulés, l'on formait autrefois des apprentis, mais où l'on n'en forme plus aujourd'hui.*

(17 RUBRIQUES.)

Fabricants de pâtes alimentaires.
Tripiers. (R)
Dévideuses. (R)
Monteurs de métiers. (R)
Ourdisseuses. (R)
Laveurs de laine. (R)

Fabricants de feutres.
Peigneurs de laine. (c-R)
Tondeurs de draps.
Fendeurs de bois.
Fabricants d'étrilles.
Fabricants de toiles métalliques.

Clicheurs. (R)
Puisatiers. (R
Carreleurs.
Enfourneurs de poterie.
Transports maritimes. (R)

C. — *Professions pour lesquelles les avis formulés sur le maintien de l'apprentissage sont divergents.*

(92 RUBRIQUES.)

Carriers. (c)
Ouvriers ardoisiers du fond. (R)
Mineurs.
Minotiers. (p)
Brasseurs.
Boulangers. (p-c-R)
Pâtissiers, glaciers. (p-c-R)
Biscuitiers.
Confiseurs. (p-c-R)
Chocolatiers. (p-R)

Charcutiers. (p-c)
Caoutchoutiers. (p-c-R)
Papetiers. (P-c-R)
Relieurs. (P-c)
Imprimeurs-typographes. (P-c-R)
Graveurs. (p-c-R)
Cordiers. (R)
Fileurs. (P-c-R)
Tisseurs. (P-c-R)
Tisseurs à bras. (P c)

Trieurs de laines. (R)
Apprêteurs. (p-c-R)
Teinturiers. (P-c-R
Bonnetiers. (P-R)
Dentelliers. (p-c-R)
Brodeurs-tullistes. (P-c-R)
Tapissiers. (P-c-R)
Tailleurs. (P-c-R)
Lingères. (p-c-r
Chapeliers. (P-c-R

Modistes. (p-c)
Fleuristes, plumassiers. (R)
Apprêteurs en pelleterie. (p-c)
Mégissiers. (c)
Tanneurs. (p-c-R)
Hongroyeurs. (c-R)
Maroquiniers.
Corroyeurs. (c-R)
Selliers. (p-c)
Bourreliers. (p-c)
Fabricants d'articles de chasse. (p-c-R)
Coupeurs en chaussures. (P-c-R)
Cordonniers. (p-c-R)
Galochiers. (R)
Cuirs et peaux en général. (P-c)
Scieurs de bois.
Charpentiers. (P-c-R)
Charpentiers de navire. (P-c-R)
Menuisiers. (P-c-R)
Charrons. (P-c-R)
Tonneliers. (p-c)
Sabotiers. (c)
Chaisiers. (p-c)
Ébénistes. (P-c-R)
Balaitiers, brossiers. (R)
Mouleurs en fonderie. (P-c-R)
Fondeurs. (P-c-R)
Forgerons. (P-c-R)
Maréchaux ferrants. (p-c-R)
Couteliers, taillandiers. (p-c-R)
Chaînetiers.
Cloutiers. (P-c-R)
Quincailliers.
Serruriers. (P-c-R)
Chaudronniers. (P-c-R)
Constructeurs-mécaniciens. (P-c-R)
Ajusteurs. (P-c)
Mécaniciens en général. (P-c-R)
Mécaniciens de précision. (P-c)
Tourneurs. (P-c-R)
Électriciens. (P-c)
Boîtiers-ferblantiers. (R)
Estampeurs, sertisseurs. (p-c)
Ferblantiers, zingueurs. (P-c-R)
Fondeurs en caractères. (p-R)
Doreurs, nickeleurs. (P-c)
Horlogers, bijoutiers. (P-c-R)
Métallurgistes en général. (P-c)
Marbriers. (p-c-R)
Tailleurs de pierre. (P-c-R)
Paveurs, piqueurs de grès. (p-c-R)
Sculpteurs. (P-c-R)
Modeleurs plâtriers. (P-c-R)
Plombiers, couvreurs. (P-c-R)
Maçons. (p-c-R)
Plâtriers plafonneurs. (P-c-R)
Fumistes. (p-c-R)
Peintres, vitriers. (P-c-R)
Ouvriers du bâtiment en général. (P-c-R)
Potiers-céramistes. (c)
Employés de commerce, de banque. (P)
Bouchers. (P-c-R)

III. — LISTE DES PROFESSIONS

POUR LESQUELLES IL A ÉTÉ REMPLI AU MOINS UN QUESTIONNAIRE N° 2.

APPRENTISSAGE RÉGLÉ PAR CONTRAT. (150 PROFESSIONS.)

Bûcherons.
Jardiniers.
Ardoisiers.
Carriers.
Mineurs.
Marins-Pêcheurs.
Meuniers.
Boulangers.
Biscuitiers.
Pâtissiers-confiseurs.
Charcutiers.
Fromagers.
Brasseurs.
Droguistes.
Parfumeurs.
Gaziers.
Caoutchoutiers.
Cartonniers.
Relieurs et brocheurs.
Imprimeurs-typographes.
Imprimeurs-lithographes.
Doreurs sur cuir et sur tranches.
Dessinateurs-lithographes.
Coloristes-enlumineurs.
Graveurs sur impressions.
Graveurs en taille douce.
Photographes.
Photograveurs.
Teinturiers en peaux.
Naturalistes.
Palissonneurs.
Mégissiers.
Tanneurs.
Corroyeurs.
Bourreliers et selliers.
Cordonniers.
Gaîniers.
Maroquinerie.
Équipements de chasse.

Pelleteries et fourrures.
Coupeurs de chaussures.
Galochiers.
Gantiers.
Filature en général.
Tissage en général.
Tissage à la main.
Moulineurs en soieries.
Apprêteurs-décatisseurs.
Dessinateurs sur étoffes.
Liseurs et piqueurs de dessins.
Pareurs.
Graveurs sur étoffes.
Fabricants de tulles mécaniques.
Teinturiers.
Bonnetiers.
Dentelles et broderies.
Tapissiers.
Tailleurs d'habits.
Couturières et lingères.
Modistes.
Chemisiers.
Fabricants de cordages.
Voiliers.
Passementiers et rubaniers.
Chapeliers.
Blanchisseurs et repasseuses.
Fleuristes et plumassières.
Ouvriers en crins.
Vanniers.
Vêtements en général.
Scieurs, conducteurs de machines.
Scieurs de long.
Charpentiers.
Constructions navales.
Menuisiers.
Charrons.

Carrossiers.
Peintres en voitures.
Sabotiers.
Chaisiers.
Ameublement et ébénistes.
Doreurs et encadreurs.
Tonneliers.
Sculpteurs sur bois.
Brosserie.
Pianos et orgues.
Tourneurs sur bois et tabletterie.
Marqueteurs.
Fabricants de peignes.
Éventaillistes.
Souffletiers.
Couteliers.
Mouleurs sur métaux.
Fondeurs.
Fondeurs de cuivre et de bronze.
Quincaillerie.
Taillandiers.
Forgerons.
Maréchaux-ferrants.
Treillageurs.
Serruriers.
Armuriers et chaudronniers.
Constructeurs-mécaniciens.
Ajusteurs.
Mécaniciens en général.
Tourneurs sur métaux.
Tourneurs-décolleteurs.
Robinetiers.
Tôliers.
Modeleurs sur métaux.
Électriciens.
Ferblantiers.
Potiers d'étain.

Mécaniciens de précision.
Graveurs sur argent.
Guillocheurs.
Bijoutiers, horlogers et orfèvres.
Ciseleurs en bijoux.
Polisseurs et nickeleurs sur métaux.
Sertisseurs.
Bronzeurs sur métaux.
Doreurs sur métaux.
Vernisseurs sur métaux.
Guimpiers ou fileurs d'or.
Lunetiers.
Métallurgie en général.
Marbriers.
Graveurs sur marbre.
Tailleurs de pierres.
Sculpteurs sur pierres.
Plombiers-couvreurs.
Maçons.
Poêliers et fumistes.
Plâtriers-plafonneurs.
Peintres en bâtiment.
Piqueurs de grès.
Paveurs.
Bâtiment en général.
Verreries.
Fabricants de porcelaine.
Tourneurs et mouleurs en poterie.
Graveurs sur verre.
Peintres décorateurs.
Bateliers.
Cuisiniers.
Bouchers.
Épiciers.
Coiffeurs.
Dessinateurs industriels.
Industrie en général.

2ᵉ PARTIE.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS DE L'ENQUÊTE, PAR PROFESSION.

PÊCHE. — AGRICULTURE.

La **pêche maritime** figure parmi les industries où, d'après une chambre de commerce et un syndicat patronal (Ouest), qui l'ont désignée, l'on forme encore des apprentis; le syndicat patronal reconnaît l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; il demande que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires qui devraient être rendus obligatoires, faits pendant l'hiver et non comptés dans le temps d'embarquement. D'après la réponse du syndicat patronal au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage serait ordinairement verbal, le certificat d'apprentissage ne serait d'ailleurs pas considéré comme une preuve de capacité; la proportion des apprentis est de 1 apprenti pour 5 ouvriers. On demande que cette proportion ne soit pas limitée, pas plus que la durée du contrat.

Bûcherons. — D'après le syndicat des ouvriers bûcherons de Méry (Nièvre), les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres du métier. L'instruction professionnelle est jugée stationnaire. Le contrat d'apprentissage devrait être obligatoirement rédigé par écrit. La protection des apprentis est estimée insuffisante. Le contrat d'apprentissage en usage est verbal. La durée d'apprentissage, 1 an, est jugée suffisante. Il n'existe pas de certificat d'apprentissage. L'apprenti n'est occupé qu'aux travaux du métier. On compte 10 apprentis pour 10 ouvriers. Le nombre des apprentis et la durée du contrat d'apprentissage ne devraient pas être limités.

Jardiniers-horticulteurs. — Parmi les jardiniers-horticulteurs, non seulement on constate le maintien de l'apprentissage, mais encore le syndicat patronal horticole de Saint-Étienne, un syndicat ouvrier (menuisiers) de Chambéry et la chambre de commerce de Bordeaux relèvent la présence d'ouvriers formés dans des écoles préparatoires ou dans des cours organisés par des syndicats. L'utilité des cours est reconnue par le syndicat ouvrier et par le syndicat patronal. Le syndicat patronal de Saint-Étienne et le syndicat des journaliers agricoles de Marseille prétendent, d'autre part, que les élèves sortis des écoles professionnelles manquent de pratique et que l'instruction professionnelle est en décroissance; le syndicat des ouvriers jardiniers de Bordeaux partage ce dernier avis. Les syndicats ouvriers de Marseille et de Bordeaux demandent l'institution de cours professionnels obligatoires; le syndicat patronal de Saint-Étienne y est opposé. Les deux syndicats ouvriers voudraient que ces cours soient comptés dans la durée légale du travail et (avis du syndicat ouvrier de Bordeaux) faits certains jours de la semaine. D'après ce dernier syndicat, le surmenage de l'apprenti serait la cause la plus fréquente des différends entre patrons et apprentis, mais il ne propose aucune mesure. D'après le syndicat des ouvriers agricoles de Lons-le-Saunier, le patron devrait être tenu de former l'apprenti, dont l'instruction serait constatée par un examen; des rétributions seraient données pour encourager l'apprenti. La rédaction par écrit du contrat d'apprentissage est demandée par les syndicats ouvriers de Marseille et de Bordeaux qui estiment insuffisante la protection des apprentis; l'institution d'inspecteurs spéciaux est réclamée par le syndicat ouvrier de Bordeaux.

L'usage d'un contrat écrit est signalé par la chambre de commerce de Bourges. La durée de l'apprentissage varie de 1 an 1/2 à 2 ans 1/2; deux ans d'après la majorité des réponses (syndicats ouvriers). La durée de l'apprentissage est jugée généralement suffisante; on est aussi d'avis que le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Le syndicat ouvrier de Bordeaux, qui est d'un avis contraire, demande la fréquentation par l'apprenti de cours professionnels et la mention, sur le certificat, des notes obtenues. L'ensemble des syndicats ouvriers signalent que l'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux de son métier. La proportion des apprentis pour 10 ouvriers varie de 1 à 4. Il y a majorité (même chez les syndicats ouvriers) pour déclarer qu'on ne doit pas limiter le nombre des apprentis; seul, le syndicat ouvrier de Bordeaux propose de limiter ce nombre à 2 apprentis pour 10 ouvriers, afin d'éviter le chômage. On estime généralement que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. Les syndicats ouvriers demandent la limitation de la durée du contrat à 2 ou 3 ans. Un conseil de prud'hommes est opposé à toute limitation.

Maraîchers. — D'après le syndicat patronal des maraîchers, il serait formé des apprentis pour l'horticulture en général, mais pas spécialement pour la culture maraîchère; les ouvriers se recrutent parmi ceux des campagnes ou parmi les terrassiers. Le défaut d'apprentissage serait cause de mésintelligence entre patrons et ouvriers. Le syndicat patronal estime que les ouvriers formés dans des écoles professionnelles ne doivent pas être préférés aux autres ouvrires. Il demande l'organi-

sation de cours pratiques donnés par des spécialistes, le dimanche après midi, pour les ouvriers qui n'ont pas fait d'apprentissage. Il signale la décroissance de l'instruction professionnelle.

INDUSTRIES EXTRACTIVES.

Carriers. — Les réponses reçues sont contradictoires. Un syndicat ouvrier (Sud-Est) répond à la question relative aux causes qui ont amené la disparition de l'apprentissage en alléguant la réduction des profits de l'entrepreneur. Mais un autre syndicat ouvrier, de Cernay (Seine-et-Oise), a indiqué par sa réponse au questionnaire n° 2 qu'on pratiquait le contrat verbal pour un apprentissage d'une durée de 1 an 1/2 à 2 ans; cette durée paraît insuffisante. La proportion des apprentis aux ouvriers est de 20 0/0; on ne veut pas qu'elle soit limitée.

Ardoisiers. — Les ouvriers du fond et les fendeurs ont donné lieu à des réponses différentes. Pour les *ouvriers du fond*, dans les Ardennes, on ne forme plus d'apprentis; mais on signale comme avantage au rétablissement de l'apprentissage la diminution du chômage qui en résulterait. Dans l'ouest, on forme encore des apprentis.

Pour les *ouvriers fendeurs* (Angers), l'apprentissage existe, avec un contrat verbal; la durée de l'apprentissage varie de 2 à 4 ans; cette durée est jugée suffisante. On compte 1 apprenti pour 10 ouvriers. Le syndicat ouvrier d'Angers déclare que le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé et que l'on ne doit pas en limiter la durée.

Mines. — Le syndicat ouvrier de Perrecy (Saône-et-Loire) signale l'usage du contrat verbal d'apprentissage pour une durée de 6 mois à 1 an et l'utilité de cours complémentaires; tandis qu'à Graissessac (Hérault) l'apprentissage aurait disparu par suite de la réduction du personnel ouvrier.

INDUSTRIES ALIMENTAIRES.

Meuniers. — Une chambre de commerce (Oran) dans sa réponse au questionnaire n° 2 signale l'existence d'un contrat verbal d'apprentissage; d'autre part, la chambre de commerce de Saint-Étienne indique comme cause de la disparition de l'apprentissage le développement du machinisme. Un syndicat patronal (Nord) signale que l'apprentissage a disparu dans la meunerie par suite de la suppression de l'emploi de rhabilleurs de meules. Une chambre de commerce (1) est d'avis qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles.

Lorsqu'on ne forme plus d'apprentis, les ouvriers se recrutent parmi les anciens manœuvres. La suppression de l'apprentissage a eu un effet favorable dans les grandes entreprises, défavorable dans les petites. La chambre de commerce de Saint-Étienne est d'avis que les cours complémentaires devraient être comptés dans la durée légale du travail; d'après cette chambre de commerce, l'instruction professionnelle est en progrès seulement chez les contremaîtres.

Suivant la chambre de commerce de Nevers, la durée de l'apprentissage, qui est de 2 ans, est jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage est considéré comme une preuve de capacité. L'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier. On compte 2 apprentis pour 10 ouvriers; on devrait limiter le nombre des apprentis, et cela afin d'éviter l'abaissement des salaires. Le contrat d'apprentissage n'est généralement pas exécuté jusqu'au terme stipulé; il est rompu le plus souvent par l'apprenti. La durée du contrat ne devrait pas être obligatoirement limitée.

Pâtes alimentaires. — Les réponses formulées par un syndicat ouvrier (Sud-Est) et une chambre de commerce (Clermont-Ferrand) indiquent que dans cette profession, on ne forme plus d'apprentis; les causes de la disparition de l'apprentissage seraient le déclin de l'industrie concurrencée par l'étranger et les prix de revient trop élevés. La suppression de l'apprentissage aurait amené à son tour une diminution d'activité dans l'industrie.

Fromagers. — Les réponses signalent le maintien de l'apprentissage avec (syndicat patronal de Salins) contrat verbal d'apprentissage. D'autres réponses indiquent que l'on emploie en grand nombre des ouvriers sortis des écoles professionnelles et qu'il y aurait utilité et avantage à former des apprentis dans ces écoles professionnelles. Si on n'en formait pas dans ces écoles, il y aurait lieu d'organiser des cours professionnels. La durée de l'apprentissage, 2 ans, est jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'acquiert de valeur que s'il est délivré par l'école de laiterie et non par les patrons fromagers (Salins). L'apprenti n'est généralement occupé qu'aux travaux de son métier. On est d'avis (syndicat patronal de Salins) de limiter le nombre des apprentis; mais on n'indique pas à quel taux. On est d'avis que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé et que la durée du contrat ne doit pas être limitée obligatoirement.

Distillateurs. — Les avis formulés par 3 conseils de prud'hommes constatent le maintien de l'apprentissage. Il n'a été ajouté aucune observation spéciale à cette profession.

Brasseurs. — Les brasseurs ont fait l'objet de réponses contradictoires; cependant, des réponses faites au

(1) Avis exprimé par la Chambre de commerce de Saint-Étienne.

questionnaire n° 2 par le syndicat patronal de Nancy, il que ressort l'apprentissage s'est maintenu. On signale comme cause de la disparition de l'apprentissage le développement du machinisme. Le contrat d'apprentissage usité dans cette profession est un contrat verbal; l'apprentissage est de 2 ans; cette durée est jugée suffisante; le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier. Le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé; lorsqu'il est rompu, c'est le plus souvent par l'apprenti qui désire gagner un salaire plus élevé avant la fin de son apprentissage.

Cavistes. — La profession de caviste figure parmi celles où on forme encore des apprentis; le syndicat ouvrier (Paris) qui a formulé cette réponse n'a ajouté aucune observation spéciale.

Fabrication d'eaux gazeuses. — Une réponse d'un syndicat patronal (Paris), sans se prononcer sur le maintien ou sur la suppression de l'apprentissage dans cette profession, indique que dans les cas où l'on ne forme pas d'apprentis, les ouvriers se recrutent parmi les ouvriers d'autres professions. Ce syndicat est d'avis que les cours complémentaires de perfectionnement devraient être obligatoires, n'être pas comptés dans la durée légale du travail, être faits certains jours de façon à faire diversion au travail quotidien. Dans l'ensemble, il y aurait décroissance de l'instruction professionnelle.

Fabricants de glace alimentaire. — Une réponse de la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer, sans se prononcer sur le maintien ou sur la disparition de l'apprentissage, signale qu'il y a utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles et que l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier. Ces cours devraient être obligatoires pour les jeunes gens de 13 à 20 ans, être comptés dans la durée légale du travail, être faits certains jours. L'instruction professionnelle des ouvriers mécaniciens employés dans cette industrie serait en décroissance.

Boulangers. — Les réponses au sujet du maintien ou de la disparition de l'apprentissage dans cette industrie sont contradictoires; cependant, dans les régions Est et Ouest, il y a unanimité pour signaler le maintien de l'apprentissage; de plus, même dans les régions où l'on relève des réponses contradictoires, la majorité confirme l'existence de l'apprentissage. Un conseil de prud'hommes, une chambre de commerce, deux syndicats ouvriers et une association ouvrière de production estiment qu'il y a utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles. 2 conseils de prud'hommes, un syndicat patronal, un syndicat ouvrier et une association ouvrière de production sont d'avis que, si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Les causes signalées pour la disparition de l'apprentissage sont : le désir de gain immédiat, le développement du machinisme et principalement le fait que le métier est trop pénible pour l'apprenti; cette dernière cause est signalée tant par les patrons que par les ouvriers.

Parmi les avantages que le rétablissement de l'apprentissage procurerait aux patrons et aux ouvriers, on indique : l'aptitude plus grande de l'ouvrier à des travaux divers, l'élévation des salaires et enfin la possibilité d'introduire le pétrissage mécanique; cette dernière réponse a été formulée par une association ouvrière de production; les deux autres, la première par un syndicat patronal, la deuxième par un conseil de prud'hommes.

D'après deux syndicats ouvriers [Tours et Paris (1)] lorsqu'il n'est pas formé d'apprentis dans la profession, les ouvriers se recrutent parmi ceux qui viennent d'autres régions. Au sujet des effets de la suppression de l'apprentissage, un syndicat ouvrier (Paris) est d'avis que l'ouvrier sans apprentissage n'est qu'un homme de peine. Le syndicat des ouvriers boulangers de Tours estime au contraire que les salaires se sont maintenus et que le chômage a été évité par suite de la diminution de la concurrence des apprentis. Un syndicat patronal (Reims) constate que les salaires ont augmenté. Une association ouvrière de production (Paris) estime que l'absence d'apprentissage, « en retardant l'application des procédés mécaniques, affaiblit les forces physiques de l'ouvrier ». Le syndicat ouvrier de Tours reproche aux ouvriers sortant d'une école professionnelle de manquer de pratique; ils ne donneraient pas satisfaction et ne seraient pas préférés aux autres ouvriers. Les syndicats patronaux sont d'avis que les cours complémentaires ne doivent pas être obligatoires et qu'ils doivent être faits certains jours. Les deux syndicats ouvriers (Paris et Tours) estiment aussi que les cours complémentaires ne doivent pas être obligatoires; ils devraient être comptés dans la durée légale du travail, d'après le syndicat de Paris; le syndicat de Tours est d'un avis contraire. L'association ouvrière de production (Paris) voudrait que ces cours soient obligatoires et compris dans la durée légale du travail.

Au point de vue de l'état de l'instruction professionnelle, suivant une chambre de commerce (Saint-Étienne); il y a décroissance; suivant les syndicats patronaux, il y a progrès à Reims, diminution à Saint-Étienne; suivant les deux syndicats ouvriers (Paris et Tours), il y a diminution; l'association ouvrière de production estime qu'il y a progrès. Les réponses de la

(1) Syndicat des ouvriers boulangers des Ternes (Paris).

chambre de commerce, des syndicats patronaux, des syndicats ouvriers reconnaissent que, dans l'exécution du contrat d'apprentissage, les différends proviennent le plus souvent des demandes d'élévation des salaires; d'après le syndicat ouvrier (Tours), ils proviennent d'un labeur non approprié aux forces de l'apprenti. Pour éviter ces différends, une chambre de commerce (Corbeil) est d'avis que les syndicats ne devraient accepter comme ouvrier que celui qui justifierait d'un apprentissage; un syndicat patronal (Reims) pense qu'il faudrait accorder à la fin de l'apprentissage une prime proportionnelle au travail rendu par l'apprenti. D'après le syndicat ouvrier de Tours, les corvées devraient être interdites; le patron devrait être tenu de garder l'apprenti un an comme ouvrier et payé comme tel. Le syndicat patronal de Châlons-sur-Marne propose la stipulation d'un dédit en cas de rupture du contrat et veut rendre responsable les parents lorsque l'apprenti ne satisfera pas aux conditions du contrat.

Une chambre de commerce (Corbeil) est d'avis qu'un examen passé par l'apprenti à la fin de son apprentissage suffirait comme sanction du contrat.

Les chambres de commerce, les syndicats patronaux les syndicats ouvriers et l'association ouvrière de boulangers (Paris) qui se sont prononcés au sujet de l'obligation de rédiger par écrit le contrat d'apprentissage sont tous pour l'affirmative.

Sur l'efficacité de la protection des apprentis, les avis sont partagés; une chambre de commerce (Corbeil) la trouve suffisante; un syndicat patronal la juge insuffisamment assurée et propose pour y remédier d'instituer des commissions professionnelles choisies par les municipalités. Parmi les syndicats ouvriers, les avis, bien que contradictoires, se prononcent en majorité pour une insuffisance de protection; ils demandent alors la création d'inspecteurs ouvriers. Une association ouvrière de production répondant au sujet de la protection des apprentis, voudrait que l'on supprimât le travail de nuit principalement pour les mineurs de 16 ans.

Le contrat d'apprentissage est presque toujours verbal. La durée de l'apprentissage varie de 1 à 2 ans; cette durée est presque toujours jugée suffisante. Quelles que soient les institutions consultées, les avis au sujet de la valeur attribuée au certificat d'apprentissage sont contradictoires; cependant, dans l'ensemble, la majorité des avis exprimés déclarent que le certificat d'apprentissage n'est pas une preuve de capacité. Les quelques réponses qui fournissent des avis sur les moyens à employer pour augmenter la valeur du certificat d'apprentissage préconisent l'institution d'examens.

Dans toutes les catégories d'institutions consultées, on rencontre des avis différents sur l'emploi exclusif de l'apprenti aux travaux utiles à son instruction; cependant les syndicats patronaux penchent pour l'affirmative et les syndicats ouvriers pour la négative.

La proportion des apprentis est évaluée le plus souvent à 1 apprenti pour 10 ouvriers; les proportions indiquées varient d'ailleurs suivant l'institution consultée et aussi dans une même catégorie d'institutions; les syndicats ouvriers fournissent des taux aussi élevés que les autres institutions.

Sauf chez les syndicats ouvriers, dont les avis se partagent par parties égales entre l'affirmative et la négative, on admet, en grande majorité, qu'il n'y a pas lieu de limiter le nombre des apprentis. Il n'y a que deux avis exprimant la quotité de cette limitation, l'un à 2 apprentis, l'autre à 1 apprenti pour 10 ouvriers. L'abus que l'on se proposerait d'éviter en limitant le nombre des apprentis est l'abaissement des salaires (deux avis exprimés).

D'après la majeure partie des réponses, le contrat d'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé; les avis sont tous en faveur de la négative chez les syndicats ouvriers. Quelles que soient les institutions consultées, on impute à l'apprenti la rupture de l'apprentissage; cependant, deux avis de syndicats ouvriers attribuent cette rupture au patron.

Quant aux motifs invoqués pour cette rupture, c'est toujours le désir chez l'apprenti d'un gain plus élevé ou le désir d'avoir un salaire d'ouvrier; seuls, les avis des syndicats ouvriers indiquent, en outre, l'exploitation patronale, le surménage, le désir de salaire plus élevé et, dans le cas de rupture par le patron, l'intention de ce dernier de ne pas payer l'apprenti. Les avis diffèrent pour décider si on doit ou non limiter obligatoirement la durée du contrat; la majorité se prononce pour l'affirmative, tant chez les patrons que chez les ouvriers. La majorité des avis exprimés sont en faveur d'une limitation de 1 à 2 ans; les syndicats ouvriers se prononcent pour une limitation variant de 2 ans à 3 ans.

Biscuitiers. — Un syndicat ouvrier (Paris) donne comme cause de la disparition de l'apprentissage le développement du machinisme et il déclare que le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de donner une plus grande habileté professionnelle aux ouvriers; mais, d'autre part, trois syndicats ouvriers (Paris, Est et Sud-Est) signalent que l'apprentissage s'est maintenu dans cette profession. Un syndicat ouvrier (Paris) déclare que, par suite de la disparition de l'apprentissage, le recrutement des ouvriers se fait parmi les auxiliaires ou manœuvres de la profession, qu'il y a décroissance dans la marche des industries. D'après le même syndicat, les cours complémentaires d'instruction professionnelle ne devraient pas être obligatoires.

En général, on juge que l'instruction professionnelle est en décroissance. On estime désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage. La protection des apprentis est regardée comme insuffisante; pour rendre cette protection plus efficace, on demande la création d'inspecteurs.

D'après les réponses faites par un syndicat ouvrier (Paris) au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage est écrit, la durée de l'apprentissage est de 3 ans. Le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité suffisante; l'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier. On compte 2 apprentis pour 10 ouvriers. Ce syndicat est d'avis qu'il

faut limiter le nombre des apprentis à 1 pour 10 ouvriers et qu'il n'y a pas lieu de limiter obligatoirement la durée du contrat. Le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé.

Pâtissiers-glaciers (1). — Les avis exprimés sont en faveur du maintien de l'apprentissage, il existe bien un avis d'un syndicat patronal de Paris, signalant la disparition de l'apprentissage; mais il convient de remarquer que l'auteur de cette réponse, fabricant de petits-fours et gaufrettes, a probablement voulu viser uniquement l'apprentissage dans les usines, puisqu'il déclare que la cause de la disparition de l'apprentissage est l'application de la loi de 1892. D'autre part, dans la même région de Paris, une opinion a été émise signalant l'existence de l'apprentissage et un questionnaire n° 2 a été rempli par un syndicat ouvrier. Le syndicat patronal (Paris) trouve d'ailleurs que le patron et l'ouvrier auraient avantage au rétablissement de l'apprentissage, le patron en ayant des ouvriers plus capables, les ouvriers en étant assurés de rester chez leur patron qui tiendrait à les conserver, même durant la morte-saison.

Comme signalant le maintien de l'apprentissage, on compte 11 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 7 syndicats patronaux, 2 syndicats ouvriers, 1 association ouvrière de production, répartis dans toutes les régions. Un conseil de prud'hommes (Nord), un syndicat ouvrier (Est) et un (Sud-Est) indiquent qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles. Un conseil de prud'hommes (Nord) et un syndicat ouvrier (Sud-Est) déclarent que l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après un syndicat patronal (Paris), par suite de la suppression de l'apprentissage, il y aurait décroissance dans la marche des industries et, le nombre des bons ouvriers étant restreint, augmentation du taux des salaires. D'après un autre syndicat patronal (Lille), les cours complémentaires ne devraient pas être obligatoires ni être compris dans la durée légale du travail; ils devraient être faits en dehors du travail. L'instruction professionnelle serait en décroissance. Les différends survenus dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviendraient le plus souvent d'exigences de salaires et d'un labeur non approprié aux forces de l'apprenti. Pour éviter ces différends, le syndicat patronal de Paris propose d'instituer des examens et de limiter l'âge d'admission des apprentis à 14 ans au minimum et à 16 ans au maximum.

Un syndicat patronal (Lille) n'est pas d'avis que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage, le syndicat ouvrier d'Alger est d'un avis contraire. Le syndicat patronal de Lille pense que la protection des apprentis est suffisante; les syndicats ouvriers sont d'avis contraire et demandent la création d'inspecteurs et même d'inspecteurs spéciaux.

Confiseurs (1). — Les avis de conseils de prud'hommes (Nord, Est, Sud-Est, Ouest), de chambres de commerce (Nord, Sud-Est et Sud-Ouest) et de syndicats ouvriers (Est et Sud-Est) signalent le maintien de l'apprentissage. Deux avis différents émanent de la chambre de commerce de Clermont-Ferrand et d'un syndicat ouvrier du Sud-Est. Ils donnent comme cause à la disparition de l'apprentissage, le déclin de cette industrie et l'élévation des prix de revient ne permettant plus la concurrence. La chambre de commerce de Clermont-Ferrand déclare qu'avec le rétablissement de l'apprentissage, l'ouvrier aurait une meilleure instruction, il donnerait en plus grand nombre des produits bien finis et obtiendrait un meilleur salaire. Pour deux conseils de prud'hommes (Nord et Sud-Est) et pour trois syndicats ouvriers (Nord et Est), il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; pour deux conseils de prud'hommes (Nord et Est), pour une chambre de commerce (Sud-Est), dans le cas où l'apprentissage ne pourrait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours complémentaires. Pour la chambre de commerce de Saint-Étienne, les cours complémentaires doivent être obligatoires et être faits certains jours. Pour le syndicat des ouvriers confiseurs de Lyon, les cours doivent aussi être obligatoires, mais non compris dans la durée légale du travail. La loi devrait obliger à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage; la protection des apprentis est jugée insuffisante et la création d'inspecteurs rendrait cette protection plus efficace.

Pour les *pâtissiers-confiseurs*, des réponses au questionnaire n° 2, il ressort que dans presque tous les cas, le contrat d'apprentissage est verbal; seuls, la chambre de commerce de Bourges et le syndicat patronal de Lyon signalent l'usage de contrats écrits. La durée de l'apprentissage varie de 2 à 3 ans, 2 ans dans près des deux tiers des réponses. Cette durée est toujours jugée suffisante.

Les avis sont partagés pour décider si le certificat d'apprentissage peut être considéré comme une preuve de capacité; les avis de deux syndicats patronaux sont pour la négative; ceux des conseils de prud'hommes, des chambres de commerce et des syndicats ouvriers sont partagés entre l'affirmative et la négative; cependant, dans chaque institution, il y a majorité en faveur de la négative. Les quelques réponses (conseils de prud'hommes et syndicats ouvriers) relatives aux moyens à employer pour augmenter la valeur de ce certificat préconisent un examen, ou la nomination d'une commission mixte de patrons et d'ouvriers devant laquelle

(1) Un modèle du contrat d'apprentissage en usage dans la profession a été remis par le syndicat des ouvriers confiseurs de Lyon en même temps que sa réponse au questionnaire. Ce contrat est déclaré conforme aux décisions des congrès d'Alger en 1896 et de Saint-Étienne en 1898.

seraient passés les examens. La majorité des avis exprimés déclare que l'apprenti n'est pas uniquement occupé aux travaux de son métier. Les avis des syndicats ouvriers sont tous dans ce sens.

Quant à la proportion des apprentis pour 10 ouvriers, les réponses sont très variables, quelle que soit l'institution consultée; dans les grandes villes, Paris, Versailles, Nice, Bordeaux, la proportion des apprentis est signalée comme particulièrement élevée; elle varie de 5 à 12 pour 10 ouvriers; sur 17 avis exprimés, 3 signalent 1 apprenti, 3, 2 apprentis et 3 autres, 5 apprentis. Les avis sont partagés au sujet de la limitation du nombre des apprentis; sur 16 avis exprimés, 6 sont pour la limitation, 10 contre; les opinions varient même dans une même institution, sauf chez les deux syndicats patronaux qui sont tous deux opposés à la limitation. Les syndicats ouvriers sont en grande majorité favorables à la limitation. Quant à la proportion des apprentis à admettre, deux syndicats ouvriers seulement se sont prononcés, un pour 3 apprentis, l'autre pour 1, sans indiquer le moyen d'obtenir cette limitation. Trois réponses au sujet des abus que l'on se propose d'éviter : un conseil de prud'hommes signale l'abaissement des salaires, 1 syndicat ouvrier, le surmenage, un autre, le chômage.

Des réponses, en nombre égal dans chaque sens, déclarent, les unes, que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé, les autres, qu'il ne l'est pas. Il y a majorité pour l'affirmative chez les conseils de prud'hommes et pour la négative chez les syndicats ouvriers. Un syndicat ouvrier distingue : si le contrat est écrit, le contrat est exécuté jusqu'au terme; il n'est plus exécuté si le contrat est verbal. C'est l'apprenti qui romprait le plus souvent le contrat, même d'après les syndicats ouvriers; une seule réponse, émanant d'un syndicat ouvrier d'Alger, déclare que c'est le patron. Sur 7 avis exprimés, 3 déclarent que le contrat est rompu par l'apprenti; d'après 2 syndicats ouvriers, parce qu'il recherche ailleurs un salaire plus élevé; d'après un autre (syndicat ouvrier de Paris) parce que l'apprenti est mal traité et mal nourri; d'après un conseil des prud'hommes, parce qu'il abandonne le métier; enfin, un syndicat ouvrier signale que le patron rompt le contrat parce que l'apprenti ne produit pas assez. Les avis sont partagés au sujet de la limitation obligatoire de la durée du contrat; chez les syndicats ouvriers, il y a 5 réponses en faveur de la limitation et une contre; dans l'ensemble 7 oui et 8 non. Quant à la durée que l'on désirerait donner au contrat, elle varie de 2 à 3 ans, 2 ans le plus souvent (avis des syndicats ouvriers).

Chocolatiers. — Cette profession figure parmi celles dans lesquelles l'apprentissage s'est maintenu. Un syndicat ouvrier (Est) qui a déclaré que l'apprentissage s'était maintenu, a ajouté qu'il y avait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. La chambre de commerce de Blois signale seulement l'existence de l'apprentissage dans cette profession.

Charcuterie. — Au sujet du maintien ou de la disparition de l'apprentissage dans cette profession, les avis diffèrent. Un syndicat patronal (Paris) déclare que l'apprentissage a disparu et il en donne comme cause le développement du machinisme; de plus une chambre de commerce (Sud-Est) signale aussi cette disparition et donne comme cause la concurrence des épiciers de détail qui vendent des produits de charcuterie. Mais, d'autre part, 9 réponses de conseils de prud'hommes (Nord, Est, Sud-Est, Sud-Ouest et Ouest), 4 de chambres de commerce (Nord et Sud-Est), 3 de syndicats patronaux (Paris [1], Sud-Est et Ouest), 4 syndicats ouvriers (Nord, Sud-Est et Ouest) ont signalé le maintien de l'apprentissage. Un conseil de prud'hommes (Nord) a répondu qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et que l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires.

D'après la chambre de commerce de Corbeil-Melun, le plus souvent la rupture des contrats d'apprentissage provient d'exigences de salaires des apprentis; pour éviter ces différends, cette chambre propose que les syndicats ouvriers n'admettent comme ouvriers que ceux qui justifieraient de leur apprentissage complet; celui-ci serait sanctionné par un examen. Il serait nécessaire que la loi oblige à rédiger le contrat d'apprentissage par écrit. Cette chambre estime que la protection des apprentis est suffisante. Le syndicat patronal (Paris) qui avait affirmé en même temps le maintien et la disparition de l'apprentissage, a ajouté que lorsqu'il n'y avait pas apprentissage, les ouvriers se recrutaient parmi les auxiliaires ou manœuvres ou parmi les ouvriers d'autres métiers.

L'usage d'un contrat d'apprentissage écrit n'est signalé que dans trois réponses (deux de syndicats patronaux); la majorité mentionne l'emploi d'un contrat verbal; deux autres réponses de syndicats patronaux signalent l'usage d'un contrat écrit et d'un contrat verbal dans la même localité. La durée de l'apprentissage varie de 1 à 3 ans, environ 2 ans dans la majorité des cas. La durée de l'apprentissage en usage est toujours jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est généralement pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; sur 12 réponses, 2 seulement sont en sens contraire, une du conseil de prud'hommes de Lisieux et une du syndicat patronal (Reims).

Dans une même institution, les réponses diffèrent au sujet de l'emploi de l'apprenti uniquement aux travaux du métier. Cependant dans l'ensemble, il y a majorité

(1) Le même syndicat patronal qui avait déclaré que l'apprentissage s'était maintenu, a été d'avis (question n° 3) que l'apprentissage avait disparu par suite du développement du machinisme.

pour l'affirmative; c'est l'affirmative qui l'emporte notamment chez les syndicats patronaux.

La proportion des apprentis pour 10 ouvriers est de 1 ou 3; ces deux opinions réunissent un égal nombre de réponses dans l'ensemble. Tous les avis reçus sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. Les réponses déclarent (7 oui contre 5 non) que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; il y a majorité en faveur de l'affirmative chez les syndicats patronaux; lorsque le contrat est rompu, on en attribue la rupture à l'apprenti, en raison de son désir de salaire, soit salaire immédiat, soit salaire plus élevé. On est généralement opposé à la limitation obligatoire de la durée du contrat (7 avis pour la non-limitation contre 3); il y a majorité pour la négative dans chacune des institutions ayant répondu. Dans les cas de limitation obligatoire, on propose 18 mois, 2 et 3 ans.

Tripiers. — Le syndicat patronal de la *triperie* de Lille signale qu'il ne se fait plus d'apprentis et ajoute en réponse à la question 3, qu'il n'a aucune idée à émettre sur les causes de cette disparition.

Alimentation en général. — Certaines réponses, 3 réponses de chambres de commerce (Est, Sud-Est, Ouest), 1 d'un syndicat patronal (Sud-Ouest), 4 de syndicats ouvriers (Nord, Sud-Est, Sud-Ouest) ont déclaré que l'apprentissage s'est maintenu dans l'alimentation, sans préciser les métiers de l'alimentation qui étaient visés. Un syndicat ouvrier (Sud-Ouest) indique qu'il y a utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

INDUSTRIES CHIMIQUES.

Ouvriers en tabacs. — Un syndicat ouvrier (Morlaix) déclare que l'on ne fait pas d'apprentis, mais que l'on pourrait utilement en former dans des écoles professionnelles. Actuellement, les ouvriers se recrutent parmi les auxiliaires ou manœuvres. Par suite de la suppression de l'apprentissage, on entre à l'atelier à un âge plus avancé. Les cours complémentaires d'instruction professionnelle devraient être faits pendant la durée du travail. Pour ce syndicat, l'instruction professionnelle est en décroissance.

Extraits tanniques. — Cette profession figure parmi celles dans lesquelles l'apprentissage s'est maintenu; tel est l'avis du conseil de prud'hommes de Nantes, qui n'a ajouté aucune remarque spéciale.

Fabriques de crayons. — D'après la chambre de commerce de Saint-Étienne, on forme de moins en moins d'apprentis dans cette industrie, sans que, cependant, on puisse affirmer qu'on n'en forme plus. Cette chambre ajoute que l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires. Elle n'est pas d'avis de limiter obligatoirement le nombre des apprentis ni la durée du contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé.

Chimistes. — Cette profession figure parmi celles dans lesquelles on forme des apprentis [avis d'un conseil de prud'hommes (Ouest)]. De plus, une chambre de commerce (Nord) déclare que l'industrie emploie en grand nombre des chimistes sortis des écoles professionnelles et deux conseils des prud'hommes (Est et Ouest) demandent que les apprentis suivent les cours professionnels.

Parfumeurs. — Un avis d'un conseil de prud'hommes (Nantes) classe cette profession parmi celles où l'apprentissage s'est maintenu; le contrat est verbal. L'apprentissage dure 3 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve suffisante de capacité. L'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. On compte 1 apprenti pour 10 ouvriers. On n'est pas d'avis de limiter obligatoirement le nombre des apprentis, ni la durée du contrat d'apprentissage qui, en fait, est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé.

Gaziers-plombiers. — Les réponses reçues classent cette industrie parmi celles où subsiste l'apprentissage [2 conseils de prud'hommes (Nord et Ouest), 1 chambre de commerce et 1 syndicat patronal (Versailles)]. Le conseil de prud'hommes (Versailles) déclare qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et que, dans le cas où l'apprentissage ne pourrait être fait qu'à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après la chambre de commerce, le conseil de prud'hommes et le syndicat patronal le contrat d'apprentissage est verbal, la durée de l'apprentissage varie de 2 à 3 ans et cette durée est jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité, d'ailleurs il n'en est pas toujours délivré. On admet que l'apprenti est uniquement employé aux travaux du métier. On compte 1 ou 2 apprentis, le plus souvent 2 apprentis pour 10 ouvriers. Les avis exprimés sont défavorables à la limitation obligatoire du nombre des apprentis ou de la durée du contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé.

Industries chimiques en général. — La chambre de commerce de Marseille a déclaré que, dans ces industries, l'apprentissage ne pouvant être fait qu'à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels; elle n'a ajouté aucune remarque spéciale.

CAOUTCHOUC. — PAPIER-CARTON.

Caoutchoutiers. — Cette profession est indiquée par un syndicat ouvrier de Paris et une chambre de commerce du Sud-Est comme donnant lieu à apprentissage. Cependant, dans sa réponse à la question 2 du questionnaire I, le syndicat ouvrier (Paris) déclare que la généralité des maisons ne forment plus d'apprentis. Ce syndicat ajoute qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et que dans le cas où l'apprentissage ne pourrait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. D'après ce syndicat, les ouvriers se recrutent parmi les auxiliaires ou manœuvres du même métier. Par suite de la suppression de l'apprentissage, il y a décroissance dans la marche de l'industrie et diminution des salaires. Le syndicat ouvrier parisien ajoute que les seuls ouvriers venant d'écoles professionnelles, occupés dans ce métier, sont les chimistes; ils donnent satisfaction. Les cours complémentaires devraient être obligatoires et être faits après les heures de travail. Dans l'ensemble des industries, il y aurait décroissance de l'instruction professionnelle. Les différends qui surviennent dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent le plus souvent d'un labeur non approprié à l'apprenti.

On émet le vœu que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage, et l'on estime que la protection des apprentis est insuffisamment assurée; la durée du contrat devrait être obligatoirement limitée à trois années avec certificat à la fin de l'apprentissage.

Toiles cirées. — Dans cette industrie, d'après un syndicat patronal parisien, l'apprentissage a disparu parce qu'aujourd'hui quelques jours suffisent pour se mettre au courant de la manipulation des matières et de la surveillance des machines. Cependant, le rétablissement de l'apprentissage procurerait aux patrons des ouvriers plus habiles et amoindrirait les chances de chômage des ouvriers.

Papetiers (1). — Les avis sont différents; cependant la majorité d'entre eux indique que l'apprentissage existe encore (1 conseil des prud'hommes, 2 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers font cette constatation). Au contraire, des chambres de commerce (Chartres, Angoulême et Sud-Est) ont déclaré que l'apprentissage avait disparu et ont donné comme causes à cette disparition le désir d'un gain immédiat, le développement du machinisme, la protection légale des travailleurs; un syndicat ouvrier (Saint-Étienne) a déclaré que l'apprentissage avait disparu par suite du désir des patrons de payer la main-d'œuvre moins cher. Parmi les avantages que procurerait le rétablissement de l'apprentissage, la chambre de commerce de Chartres cite la facilité d'avoir des ouvriers plus habiles; le syndicat ouvrier (Saint-Étienne), une élévation des salaires, un chômage moins fréquent; ce syndicat ajoute que l'ouvrier quitterait moins facilement un métier qu'il connaîtrait bien. Une chambre de commerce (Nord) et la chambre de commerce de Paris ont déclaré que dans cette profession on employait des ouvriers sortis d'écoles professionnelles et qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans ces écoles; un syndicat patronal (Paris) a émis l'avis que l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. D'après la chambre de commerce de Chartres, les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers; on leur trouve une plus grande instruction théorique. La même opinion est exprimée par un syndicat patronal de Paris.

Au sujet des cours professionnels complémentaires, le syndicat patronal (Paris) est d'avis qu'ils doivent être faits en dehors des heures de travail; un syndicat ouvrier (Marseille) voudrait que ces cours complémentaires soient obligatoires, non comptés dans la durée du travail et faits certains jours. D'après lui, l'instruction professionnelle serait en décroissance; tandis que, d'après le syndicat patronal (Paris), elle serait en progrès. D'après ce syndicat patronal, les différends survenus dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviendraient le plus souvent des exigences de salaire de l'apprenti; pour empêcher ces différends, il conviendrait comme sanction de faire accorder des dommages et intérêts en cas de non-exécution du contrat. D'après le syndicat ouvrier (Marseille), la protection des apprentis n'est pas suffisante.

D'après la chambre de commerce de Chartres, les ouvriers se recrutent parmi les auxiliaires ou les manœuvres; la suppression de l'apprentissage a beaucoup nui aux industries où l'ouvrier doit posséder un tour de main.

Cartonniers. — Toutes les réponses signalent le maintien de l'apprentissage. Deux syndicats ouvriers (Paris, Sud-Est) et un syndicat patronal (Paris) ajoutent qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devait suivre des cours professionnels. Un syndicat patronal (Paris) déclare que les ouvriers sortant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers par suite de leur plus grande instruction théorique. Les cours professionnels complémentaires, suivant le syndicat patronal (Paris), devraient être faits en dehors des heures de travail; suivant un syndicat ouvrier (Paris), ces cours devraient être obligatoires, être

(1) Le syndicat patronal du papier à Paris, a joint à sa réponse un exemplaire du contrat d'apprentissage en usage dans sa profession et un code des usages de l'industrie du papier et des métiers qui le transforment. — Voir ci-dessus, page 151.

comptés dans la durée légale du travail; enfin, suivant une association ouvrière de production (Paris), ils ne devraient être ni obligatoires, ni comptés dans la durée légale du travail, ils devraient être faits certains jours et pendant une partie de la journée. Au sujet de l'instruction professionnelle, le syndicat patronal (Paris) estime qu'il y a progrès, le syndicat ouvrier (Paris), qu'il y a décroissance. D'après le syndicat patronal, le contrat d'apprentissage est rompu le plus souvent par suite des exigences de l'apprenti au sujet du salaire. Pour obtenir l'exécution du contrat d'apprentissage, des dommages-intérêts devraient être à la charge de celui qui romprait le contrat; enfin, suivant le syndicat patronal et le syndicat ouvrier (Paris), la loi devrait obliger à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage; l'association ouvrière de production (Paris) est d'une opinion contraire. Le syndicat patronal et l'association ouvrière de production estiment que la protection des apprentis est suffisante; le syndicat ouvrier demande, pour rendre cette protection plus efficace, la création d'inspecteurs ouvriers choisis pour chaque groupe d'industries.

En réponse au questionnaire n° 2, le syndicat patronal, le syndicat ouvrier et l'association ouvrière de production (Paris) déclarent que le contrat d'apprentissage est verbal; l'apprentissage dure généralement deux ans, durée regardée comme suffisante. Le certificat d'apprentissage, suivant le syndicat patronal (Paris), est considéré comme une preuve de capacité; l'association ouvrière de production est d'un avis contraire. Le syndicat ouvrier déclare que le certificat n'est pas réclamé. Pour augmenter la valeur de ce certificat, le syndicat patronal demande l'institution d'examens. Le syndicat patronal et l'association ouvrière de production déclarent que l'apprenti est uniquement employé aux travaux de son métier; le syndicat ouvrier est d'un avis contraire. On compte généralement deux apprentis pour dix ouvriers. L'association ouvrière de production demande la limitation du nombre des apprentis afin d'éviter l'exploitation de ceux-ci; le syndicat patronal et le syndicat ouvrier sont d'un avis contraire. Ces diverses institutions déclarent, qu'en général, l'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé. L'association ouvrière de production et le syndicat patronal se prononcent contre la limitation obligatoire du contrat d'apprentissage, le syndicat ouvrier demande une limitation à une durée de deux ans.

INDUSTRIES DU LIVRE ET POLYGRAPHIQUES.

Coloristes-enlumineurs. — Un syndicat ouvrier (Paris) qui indique que l'apprentissage s'est maintenu dans cette profession, a ajouté qu'« autrefois on formait moins d'apprentis, car le travail n'était pas divisé comme aujourd'hui ». Ce syndicat estime que l'instruction professionnelle est en décroissance dans l'ensemble. Il est opposé à la rédaction obligatoire par écrit du contrat d'apprentissage; il trouve que la protection des apprentis est insuffisante et propose d'en confier la surveillance à des inspecteurs.

D'après ce syndicat ouvrier, le contrat d'apprentissage est verbal; la durée de l'apprentissage, 2 ans, est jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux du métier. On compte 1 apprenti pour 10 ouvriers; mais on devrait, d'après le syndicat ouvrier, n'admettre qu'un apprenti pour 25 ouvriers, et cela afin d'éviter le chômage. Le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé.

Relieurs (1). — Toutes les institutions qui ont formulé des avis sur cette industrie ont constaté le maintien de l'apprentissage. Un syndicat ouvrier (Nord) a déclaré que l'on employait en grand nombre des élèves sortis des écoles professionnelles. Un conseil de prud'hommes et un syndicat ouvrier (Nord) ont été d'avis qu'il y avait possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles et que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après les réponses faites au questionnaire n° 2 par 5 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, un syndicat patronal (Paris) et un syndicat ouvrier (Calais), le contrat d'apprentissage est verbal; seul, un conseil de prud'hommes (Elbeuf) a déclaré que le contrat était écrit. La durée de l'apprentissage varie de 2 à 3 ans (sur 9 avis exprimés, 5 dont 3 de conseils de prud'hommes indiquent 3 ans). Tous les avis, sauf celui de la chambre de commerce de Versailles, estiment que la durée de l'apprentissage est suffisante. Les avis sont partagés au sujet de la valeur à attribuer au certificat d'apprentissage; les conseils de prud'hommes déclarent en majorité que les patrons ne le considèrent pas comme une preuve de capacité. Un syndicat patronal (Paris) signale qu'il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage, qu'il y aurait lieu de créer des examens. Les conseils de prud'hommes (Beauvais et Elbeuf) demandent aussi l'institution d'examens destinés à augmenter la valeur du certificat d'apprentissage.

Sur 8 avis exprimés, 4 dont 3 des conseils de prud'hommes admettent que l'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier. On compte généralement 2 apprentis pour 10 ouvriers (sur 9 avis, on en compte 6

---

(1) Le syndicat patronal de la reliure à Paris a joint à sa réponse un exemplaire du règlement d'apprentissage arrêté par la commission mixte des syndicats. Le conseil de prud'hommes d'Elbeuf a aussi envoyé un exemplaire du contrat d'apprentissage en usage chez les relieurs-papetiers d'Elbeuf. (Voir ci-dessus, page 171.)

dans ce sens dont 5 de conseils de prud'hommes). 6 avis également, dont 5 de conseils de prud'hommes se sont prononcés contre la limitation du nombre des apprentis. Seul le conseil de prud'hommes (Beauvais) voudrait qu'on limitât le nombre des apprentis à 1 pour 10 ouvriers. Les conseils de prud'hommes estiment que généralement le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. Le syndicat patronal (Paris) et le syndicat ouvrier (Calais) qui sont d'un avis contraire déclarent qu'il est rompu par l'apprenti, le premier parce que l'apprenti désire être salarié, le deuxième parce qu'il abandonne le métier. Sur 9 avis exprimés, 4 dont 3 de conseils de prud'hommes se prononcent pour la limitation obligatoire du contrat d'apprentissage; la durée proposée est généralement 3 ans.

Doreurs sur cuir et sur tranches. — Un syndicat patronal (Paris) répondant au questionnaire n° 2 déclare que le contrat d'apprentissage usité est verbal; la durée de l'apprentissage est de 4 ans; cette durée est jugée suffisante. Il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage; mais il serait utile qu'il en soit donné à la suite d'un examen de fin d'apprentissage. L'apprenti est uniquement employé aux travaux de son métier. Ce syndicat compte 1 apprenti pour 10 ouvriers; il est d'avis de ne pas limiter le nombre des apprentis. Le contrat d'apprentissage n'est généralement pas exécuté jusqu'au terme stipulé. Il est rompu le plus souvent par l'apprenti qui désire être salarié. On demande que la durée du contrat soit obligatoirement limitée à 4 ans.

Compositeurs typographes(1). — 12 conseils des prud'hommes, 17 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 22 syndicats ouvriers et 2 associations ouvrières de production réparties dans toutes les régions déclarent que l'apprentissage s'est maintenu; cependant des avis différents ont été formulés par une chambre de commerce (Bar-le-Duc) qui donne comme raison à la disparition de l'apprentissage le désir chez les patrons et chez les ouvriers de conserver leur liberté. Une association coopérative de production (peintres en bâtiment d'Agen) déclare que, chez les typographes, l'apprentissage a cessé par suite de la baisse des salaires et du grand nombre d'ouvriers déjà formés. Dans la région du Sud-Ouest, on indique que le rétablissement de l'apprentissage aurait comme avantages de procurer aux patrons des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle et aux ouvriers des salaires plus élevés.

D'après un syndicat patronal et 3 syndicats ouvriers (dont 2 de Paris), on occupe en grand nombre des ouvriers sortis des écoles professionnelles. 8 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 8 syndicats ouvriers sont d'avis qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et 10 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce 11 syndicats ouvriers ajoutent que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

6 syndicats ouvriers déclarent que lorsqu'il n'est plus fait d'apprentis, les ouvriers sont recrutés parmi les auxiliaires ou les manœuvres, ou parmi les ouvriers d'autres régions. D'après 3 syndicats ouvriers, la disparition de l'apprentissage a eu un effet défavorable sur la marche des industries; certains syndicats ouvriers disent que la suppression de l'apprentissage a amené une diminution des salaires et un accroissement de chômage. D'après le syndicat ouvrier de Rochefort, en raison de la disparition de l'apprentissage, le travail exécuté par des ouvriers adultes est mieux fait mais que la situation des ouvriers n'en serait pas améliorée. Suivant les réponses des chambres de commerce (Corbeil et Saint-Étienne), les ouvriers sortant des écoles professionnelles donnent satisfaction; les syndicats ouvriers, sauf ceux de Toulon, Paris, le Mans, Calais et Nancy, émettent une opinion opposée. Les chambres de commerce ajoutent que ces ouvriers sortis d'écoles professionnelles sont préférés aux autres ouvriers par suite de leur instruction théorique plus grande.

Tous les avis exprimés, sauf ceux des syndicats ouvriers de Senlis, Rochefort et Calais, admettent l'obligation des cours professionnels complémentaires; tous, sauf Senlis et Soissons, voudraient aussi que ces cours soient comptés dans la durée légale du travail.

Des avis en nombre à peu près égal demandent que les cours soient faits soit certains jours, soit pendant une partie de la journée, soit après les heures de travail; cette dernière opinion ne représente que 5 réponses, tandis que chacune des 2 autres en réunit 10 et 8. D'après l'ensemble des syndicats ouvriers, l'instruction professionnelle décroît; au contraire le syndicat ouvrier (Nîmes), l'association ouvrière de production de Charleville et les chambres de commerce (Corbeil et Saint-Étienne) admettent qu'il y a progrès. Dans l'exécution des contrats d'apprentissage, les différends proviennent, suivant 3 syndicats ouvriers, d'exigence de salaires de l'apprenti et suivant les autres, du labeur excessif imposé à l'apprenti. Pour éviter ces différends, les syndicats ouvriers proposent comme stipulations d'imposer l'emploi de bulletins d'instruction professionnelle, d'interdire les amendes, d'exiger un dédit en cas de rupture du contrat, de faire passer des examens et, comme sanction, des dommages-intérêts. Toutes les réponses reçues (syndicats ouvriers et associations ouvrières de production) estiment désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage. Ils trouvent la protection des apprentis insuffisante; pour assurer cette protection, des syndicats ouvriers demandent notamment l'institution de commissions mixtes (4 avis dans ce sens) ou d'inspecteurs ouvriers choisis dans chaque groupe d'industries

(1) Le syndicat des maîtres imprimeurs de Paris a joint à sa réponse son règlement d'apprentissage. Le syndicat ouvrier des typographes de Saint-Germain a envoyé un exemplaire du contrat d'apprentissage de la fédération des travailleurs du livre. — Voir ci-dessus, page 147.

(10 avis). Le syndicat ouvrier (Paris) ajoute qu'il faudrait compléter la loi de 1851 en donnant plus de pouvoir à l'inspection du travail et au conseil des prud'hommes, pour celui-ci, en ce qui concerne l'exécution civile des conditions du contrat; il faudrait enfin organiser des commissions mixtes pour la protection des apprentis.

Des 62 réponses au questionnaire n° 2, il ressort que le contrat verbal d'apprentissage est le plus usité (52 avis dans ce sens). La durée de l'apprentissage varie de 2 à 3 ans (3 ans d'après 38 avis provenant principalement de syndicats ouvriers). La majorité des réponses jugent ces durées suffisantes (sur 62 avis, 45 dans ce sens, dont 13 de conseils des prud'hommes, 10 de chambres de commerce et 21 de syndicats ouvriers). En général, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; dans ce sens, 37 avis dont 12 de conseils de prud'hommes, 7 de chambres de commerce, 15 de syndicats ouvriers. Les institutions (syndicats ouvriers principalement) qui ont indiqué le moyen que l'on pourrait employer pour donner plus de valeur à ce certificat ont demandé l'institution d'examens. Sur 63 avis exprimés, 45, dont 10 de conseils des prud'hommes, 4 de chambres de commerce, 2 d'associations ouvrières de production et 29 de syndicats ouvriers, déclarent que l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier.

La proportion des apprentis pour 10 ouvriers varie de 1 à 10; la proportion de 1, 2 ou 3 apprentis pour 10 ouvriers est admise par 41 avis, dont 16 de syndicats ouvriers. Il convient cependant de remarquer que, d'après certains syndicats ouvriers, dont celui de Paris, cette proportion, vraie dans l'ensemble, est sensiblement dépassée dans les petites imprimeries. On s'est prononcé en majorité pour la limitation du nombre des apprentis; 40 avis sont pour la limitation, notamment 9 de conseils des prud'hommes, 27 de syndicats ouvriers; la majorité des 31 avis exprimés (28 réponses dont 20 des syndicats ouvriers) proposent 1 ou 2 apprentis pour 10 ouvriers. Pour arriver à cette limitation, les quelques opinions émises demandent l'intervention de l'inspection du travail, ou un examen avec certificat de capacité; mais dans la plupart des cas, il n'est rien proposé. Les abus que l'on espérerait éviter sont, pour les ouvriers, surtout le chômage, l'abaissement du salaire et l'exploitation de l'apprenti.

On est généralement d'avis que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé (39 réponses pour l'affirmative, dont 11 de conseils des prud'hommes et 20 de syndicats ouvriers). C'est généralement l'apprenti qui romprait le contrat d'apprentissage, presque toujours par désir d'être salarié.

On admet que la durée du contrat d'apprentissage doit être limitée obligatoirement; 41 réponses sont dans ce sens, dont 27 de syndicats ouvriers et 9 de conseils des prud'hommes. La durée que l'on propose (27 avis dans chaque sens) est 3 et 4 ans.

Imprimeurs typographes. — Par suite de distinctions faites dans les réponses, il a été possible de séparer cette profession de la précédente; 9 conseils de prud'hommes, 13 syndicats ouvriers ont déclaré que l'apprentissage s'est maintenu pour cette spécialité. 1 syndicat ouvrier (Laval) a déclaré qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles, 4 syndicats ouvriers (3 Nord et 1 Sud-Ouest) ont ajouté que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Lithographes (1). — Dans cette profession, 2 conseils des prud'hommes, 4 chambres de commerce, 11 syndicats ouvriers déclarent que l'apprentissage s'est maintenu. Il convient d'ajouter que 2 syndicats ouvriers qui ont indiqué que l'apprentissage avait disparu ont désigné des spécialités de leur métier.

Imprimeurs lithographes. — 2 syndicats ouvriers (Angoulême et Laval) ont distingué cette profession de la précédente; ils indiquent que l'apprentissage s'est maintenu.

Reporteurs lithographes. — Un syndicat ouvrier (Saint-Étienne) déclare qu'il se produit encore quelques cas d'apprentissage chez les reporteurs, mais rarement.

Dans les spécialités pour lesquelles l'apprentissage a cessé, les causes qui ont été données par les syndicats ouvriers sont, pour les *imprimeurs lithographes* (Paris), le développement économique, le progrès du machinisme; pour les *conducteurs lithographes* (Saint-Étienne) le désir de l'apprenti d'être salarié et chez le patron, le besoin d'avoir des enfants pour faire des courses. Le syndicat ouvrier (lithographes Saint-Étienne) déclare que dans les industries où l'apprentissage a disparu (conducteurs lithographes) et dans celles où l'apprentissage a décrû (reporteurs lithographes) l'avantage procuré par le rétablissement de l'apprentissage serait d'avoir moins d'ouvriers, mais de les avoir plus capables; le matériel serait mieux tenu, on éviterait des accidents, le travail serait mieux fait et plus vite.

Un conseil des prud'hommes (Sud-Est), un syndicat ouvrier et une chambre de commerce (Sud-Ouest) signalent que l'on emploie des ouvriers sortis des écoles professionnelles. Un conseil des prud'hommes (Sud-Est), une chambre de commerce (Nord), 3 syndicats ouvriers (Nord, Est et Sud-Est) déclarent qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des

(1) Le syndicat ouvrier des imprimeurs lithographes de Saint-Étienne a joint à sa réponse un exemplaire du contrat d'apprentissage en usage dans sa profession. — Voir ci-dessus, page 170.

écoles professionnelles et 2 conseils des prud'hommes (Est, Ouest), 2 chambres de commerce (Nord, Est) et 7 syndicats ouvriers (1 Nord, 1 Est, 4 Sud-Est, 1 Sud-Ouest) ajoutent que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Les syndicats ouvriers de lithographes (Paris et Lille) déclarent que lorsqu'il n'est plus formé d'apprentis, les ouvriers se recrutent parmi les auxiliaires ou manœuvres de la profession. La suppression de l'apprentissage a eu pour effet un ralentissement dans la marche de l'industrie, une baisse des salaires et un accroissement du chômage. D'après les syndicats ouvriers (Paris, Marseille), les ouvriers venant des écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés aux autres ouvriers; on trouve qu'ils manquent de pratique. Les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, être comptés dans la durée légale du travail et être faits certains jours; cependant le syndicat ouvrier (Saint-Étienne) ajoute que ces cours devraient être faits seulement en dehors des heures du travail, le praticien qui ferait les démonstrations étant retenu dans la journée à son atelier. D'après les syndicats ouvriers de Lille, Saint-Étienne et Cognac, il y aurait, dans l'ensemble, diminution de l'instruction professionnelle. Les différends qui se produisent dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviendraient le plus souvent d'exigences de salaires chez l'apprenti (2 réponses dans ce sens: Paris, Cognac) et de corvées imposées à l'apprenti (Cognac). Pour éviter ces différends, d'après le syndicat de Saint-Étienne, il conviendrait de stipuler que l'apprenti subirait un examen de sortie et, comme sanction, le patron serait astreint à des dommages et intérêts. Les syndicats ouvriers demandent le contrat écrit d'apprentissage obligatoire. Ils ne jugent pas suffisante la protection des apprentis et proposent alors l'institution de commissions ouvrières.

Des réponses au questionnaire n° 2, il ressort que le contrat d'apprentissage en usage est le contrat verbal; seule une association ouvrière (Paris) signale l'usage d'un contrat écrit. La durée du contrat est de trois ans, durée estimée généralement suffisante, toutes les réponses des syndicats ouvriers sont dans ce sens. On déclare (syndicats ouvriers principalement) que les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité. Une chambre de commerce (Orléans) et 12 syndicats ouvriers (Limoges et Grenoble) proposent d'instituer des examens pour augmenter la valeur du certificat d'apprentissage.

Un conseil des prud'hommes (Toulouse) et une association ouvrière de production (Paris) déclarent que l'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier; mais 5 autres réponses (4 de syndicats ouvriers) sont en sens contraire. On compte de 1 à 6 apprentis pour 10 ouvriers; ce sont les syndicats ouvriers qui ont donné les chiffres les plus élevés. Ces syndicats ouvriers et la chambre de commerce (Orléans) sont pour la limitation du nombre des apprentis; on propose de fixer cette limitation de 1 à 3 apprentis pour 10 ouvriers. L'abus que l'on se propose ainsi d'éviter est l'abaissement des salaires.

La majorité des avis, 4 oui (2 syndicats ouvriers, 1 chambre de commerce, 1 association ouvrière de production) contre 3 non, admettent que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; d'après un conseil des prud'hommes (Toulouse), il est rompu par l'apprenti qui désire gagner de suite; 2 syndicats ouvriers (Limoges et Cognac) attribuent la rupture au patron qui cherche à exploiter les apprentis. La majorité des avis (5 oui contre 4 non) veulent que la durée du contrat d'apprentissage soit limitée obligatoirement à trois ans.

Imprimeurs en taille-douce. — Le syndicat ouvrier (Paris), qui a indiqué que dans cette profession l'apprentissage s'est maintenu, a ajouté qu'il est fait usage du contrat écrit et du contrat verbal; qu'on emploie bien des élèves sortis des écoles professionnelles, mais en nombre restreint; qu'il y a utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles et que si l'apprentissage ne peut être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devra suivre des cours professionnels. Cependant, ce syndicat ouvrier fait remarquer que l'on est médiocrement satisfait des élèves sortis des écoles professionnelles, le temps qu'ils ont passé à l'école étant insuffisant à leur donner la pratique du métier. Il est d'avis que les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, être comptés dans la durée légale du travail et être faits certains jours. Il estime que dans l'ensemble, l'instruction professionnelle est en décroissance. Les différends qui se produisent le plus fréquemment proviennent d'un labeur non approprié aux forces de l'apprenti. On est d'avis que la loi devrait obliger à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage; que la protection des apprentis n'est pas suffisante et que pour rendre cette protection plus efficace, on devrait nommer des inspecteurs ouvriers.

D'après le syndicat patronal des *graveurs en taille-douce* (Paris), les cours professionnels complémentaires devraient être faits pendant une partie de la journée; l'instruction professionnelle serait en progrès et il serait désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage.

D'après les réponses au questionnaire n° 2 faites par le syndicat patronal des graveurs en taille-douce et un syndicat des ouvriers imprimeurs en taille-douce (Paris), le contrat d'apprentissage en usage est verbal. La durée de l'apprentissage est de 4 ans, durée jugée suffisante. Il n'existe pas de certificat d'apprentissage. Le syndicat patronal déclare que l'apprenti est uniquement employé aux travaux de son métier; le syndicat ouvrier est d'un avis contraire. D'après le syndicat patronal, on compte 4 apprentis pour 10 ouvriers; d'après le syndicat ouvrier, le nombre des apprentis varie de 1 apprenti pour 3 ouvriers à 5 apprentis pour 1 ouvrier; ce syndicat demande la limitation des apprentis à 1 apprenti pour 10 ouvriers; il espère éviter ainsi un abaissement des salaires. On

est d'accord pour reconnaître que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé, et qu'il ne faudrait pas limiter la durée du contrat.

Dessinateurs. — Un syndicat ouvrier (Paris) déclare que l'apprentissage s'est maintenu, qu'il est fait usage quelquefois d'un contrat verbal, bien rarement d'un contrat écrit; qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles et que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Graveurs. — Un syndicat patronal (Paris), 7 syndicats ouvriers, répartis dans toutes les régions, sont d'avis que l'apprentissage s'est maintenu. Cependant, un syndicat ouvrier (Laval) a indiqué que l'apprentissage avait disparu chez les *graveurs lithographes*, et comme cause de cette disparition, il a indiqué que les patrons travaillant eux-mêmes ne prennent plus d'apprentis; les quelques ouvriers qui sont embauchés n'ont pas le temps de s'occuper des apprentis. Un syndicat ouvrier (Saint-Étienne) dit que les règles de l'apprentissage ne sont plus observées, que cet apprentissage tend à disparaître. 2 syndicats ouvriers ajoutent qu'il y a utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal et 2 syndicats ouvriers, que l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après le syndicat des ouvriers *dessinateurs-graveurs lithographes* (Paris), la suppression de l'apprentissage a eu pour effet d'amener un ralentissement dans la marche de l'industrie, de diminuer le salaire des ouvriers et d'augmenter le chômage. D'après ce syndicat, les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction à cause de leur instruction plus complète. Les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, être faits certains jours et une partie de la journée. L'instruction professionnelle dans l'ensemble serait en décroisssance.

En ce qui concerne l'exécution du contrat d'apprentissage, le syndicat des dessinateurs, sans répondre directement aux questions posées, déclare que le contrat d'apprentissage est subordonné à la bonne volonté du patron; ce syndicat émet le vœu que l'apprenti soit confié à des professeurs spéciaux nommés par les syndicats ouvriers. Il juge insuffisante la protection des apprentis.

D'après le syndicat des ouvriers *graveurs d'écriture* (Paris), l'instruction professionnelle est en progrès.

D'après la réponse d'un syndicat ouvrier de Cognac au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; la durée de l'apprentissage est de 3 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré comme une preuve de capacité. Ce syndicat estime que l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. Il compte 5 apprentis pour 10 ouvriers et pense qu'il y aurait lieu de limiter le nombre des apprentis à 2 pour 10 ouvriers. Le contrat d'apprentissage n'est généralement pas exécuté jusqu'au terme stipulé; il est rompu le plus souvent par le patron, qui cherche à exploiter l'apprenti. On voudrait que le contrat d'apprentissage écrit devienne obligatoire et pour une durée de 3 ans.

Les mêmes vœux sont émis par le syndicat des ouvriers lithographes de Marseille au sujet des dessinateurs lithographes.

Photograveurs. — D'après un syndicat ouvrier (*bitumiers-opérateurs de la photogravure*) [Paris], l'apprentissage s'est maintenu dans cette profession et on emploie un grand nombre d'élèves sortis des écoles professionnelles; mais ces élèves ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés aux autres ouvriers; on leur reproche une insuffisance de pratique. D'après la réponse faite au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est un contrat verbal; la durée de l'apprentissage est de 3 ans, durée jugée suffisante. Il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. L'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux de son métier. Le syndicat compte 4 apprentis pour 10 ouvriers; il demande une réduction à 1 apprenti pour 10 ouvriers, estimant qu'ainsi on éviterait l'abaissement des salaires et le chômage. Le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé. La durée du contrat devrait être obligatoirement limitée à 4 ans.

Photolithographes. — D'après la chambre de commerce de Bordeaux qui signale cette profession, il est formé des apprentis; les ouvriers, secondés par les patrons, ont organisé des cours professionnels qui sont très suivis.

Photographes. — Dans cette profession, le maintien de l'apprentissage est signalé par 1 conseil de prud'hommes (Ouest), 1 chambre de commerce (Est) et, à Paris, par un syndicat patronal et par une association ouvrière de production; de plus, un conseil de prud'hommes (Nantes), répondant seulement au questionnaire n° 2, a déclaré qu'il est fait usage dans cette profession d'un contrat verbal d'apprentissage. Une association ouvrière de production (Paris) signale que l'école Estienne forme des ouvriers; mais cette école est de fondation trop récente pour qu'un grand nombre d'anciens élèves soient employés dans la photographie; la même association ajoute que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. Ces cours complémentaires devraient être obligatoires, compris dans la durée légale du travail et être faits certains jours. D'après cette association, l'instruction professionnelle dans l'ensemble est en progrès; il serait désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage.

D'après le syndicat patronal (Paris), les ouvriers venant des écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction, ils ne sont pas préférés aux autres ouvriers; on leur

reproche une insuffisance de pratique. Les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, être faits en dehors des heures de travail.

D'après les réponses faites au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage est le plus souvent verbal. Seule, l'association de production (Paris) déclare un contrat écrit. Suivant tous les avis, la durée de l'apprentissage est de 3 ans, durée jugée suffisante, sauf par un syndicat ouvrier de Bordeaux (ouvriers lithographes qui ont répondu aussi pour cette profession). Lorsqu'il est délivré un certificat d'apprentissage, ce certificat est considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Tous les avis (conseil des prud'hommes de Nantes, association ouvrière de production de Paris, et syndicats ouvriers de Paris et Bordeaux), déclarent que l'apprenti n'est pas uniquement occupé aux travaux de son métier. On compte de 1 à 5 apprentis pour 10 ouvriers; les syndicats ouvriers comptent 4 et 5 apprentis pour 10 ouvriers. Le conseil de prud'hommes (Nantes) ne veut pas limiter le nombre des apprentis, tandis que les syndicats ouvriers (en particulier Paris) voudraient n'avoir que 1 apprenti pour 10 ouvriers, afin d'éviter un abaissement des salaires et le chômage.

Le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé d'après le conseil des prud'hommes et les deux syndicats ouvriers; l'association ouvrière (Paris) est d'un avis contraire; elle ajoute que l'apprenti rompt le contrat par désir d'être salarié. Le conseil de prud'hommes (Nantes) repousse la limitation obligatoire du contrat, qui est demandée par l'association ouvrière (Paris) et par le syndicat ouvrier (Paris); ces deux institutions proposent, la première, de fixer la durée à 2 ans, la deuxième à 4 ans.

Industrie du livre en général. — Certaines réponses faites au questionnaire n° 1 n'ont pas permis de distinguer les diverses professions de l'industrie du livre. Des avis exprimés par un conseil des prud'hommes, une chambre de commerce, un syndicat patronal et 3 syndicats ouvriers, il résulte que l'apprentissage s'est maintenu. Un syndicat ouvrier (Paris) et une chambre de commerce (Sud-Est) et la chambre de commerce de Paris déclarent que l'on emploie un grand nombre d'ouvriers venant des écoles professionnelles. Deux conseils des prud'hommes, une chambre de commerce et un syndicat ouvrier pensent qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles. Un conseil des prud'hommes, une chambre de commerce et un syndicat ouvrier estiment que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

INDUSTRIES TEXTILES.

Fileurs ou filateurs. — Les avis sur le maintien de l'apprentissage sont différents; dans une même région (Nord ou Sud-Ouest), des institutions de même nature (conseils de prud'hommes ou syndicats patronaux) ont déclaré soit que l'apprentissage s'était maintenu, soit qu'il avait disparu. Il faut remarquer aussi qu'à Fourmies et à Sedan, les conseils de prud'hommes, en signalant soit au questionnaire n° 1, soit au questionnaire n° 2, le maintien de l'apprentissage, indiquent que cet apprentissage ne dure que quelques semaines. Comme causes de la disparition de l'apprentissage, un syndicat patronal (Nord) signale le désir de l'apprenti d'obtenir un salaire et aussi le développement du machinisme; cette dernière cause est encore invoquée par un conseil de prud'hommes (Sud-Ouest); d'après la chambre de commerce de Castres, la loi interdisant l'entrée des fabriques au mineur de 13 ans a supprimé l'apprenti qui rattachait les fils; enfin, un syndicat d'ouvriers tisseurs d'Avesnes déclare que, pour les fileurs au rouet, la concurrence des fils anglais a amené la disparition de l'apprentissage.

Les avantages que procurerait le rétablissement de l'apprentissage seraient, d'après le syndicat ouvrier, une aptitude professionnelle plus grande et la possibilité de faire renaître l'industrie de la batiste; d'après un conseil de prud'hommes (Sud-Ouest), il en résulterait une élévation de salaires. Une chambre consultative des arts et manufactures (Remiremont) déclare que l'on emploie, mais en petit nombre, des ouvriers sortis des écoles professionnelles. 3 conseils de prud'hommes et un syndicat ouvrier sont d'avis qu'il y a utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles; 1 conseil de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 5 syndicats patronaux et 1 syndicat ouvrier se prononcent aussi en faveur des cours professionnels.

La chambre de commerce de Chartres et le conseil de prud'hommes de Mazamet déclarent que lorsqu'il n'est pas fait d'apprentis, les ouvriers sont recrutés parmi les anciens auxiliaires ou manœuvres; suivant la chambre de commerce de Castres, le recrutement deviendrait plus difficile depuis la loi de 1900. D'après le syndicat des ouvriers tisseurs d'Avesnes, l'industrie des fileuses au rouet disparaît; ces ouvrières ne sont pas remplacées; par crainte des chômages les ouvrières ont appris d'autres métiers. D'après la chambre de commerce de Castres et celle de Chartres, par suite de la disparition de l'apprentissage, l'industrie serait en décroissance et les salaires en baisse; d'après le syndicat patronal de Saint-Pierre-lès-Elbeuf, l'habileté des ouvriers irait en diminuant, bien que les salaires aient une tendance à hausser.

D'après un syndicat mixte de Lille, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, être comptés dans la durée légale du travail et, selon les cas, être faits certains jours ou pendant une partie de la journée. D'après un syndicat ouvrier (industrie textile de Wignehies [Nord]), ces cours devraient être obligatoires, être comptés dans la durée du travail et être faits pendant une partie de la journée. Suivant le syndicat des ouvriers tisseurs d'Avesnes, ils devraient être facultatifs pour les fileurs, mais avec primes d'assiduité et de ca-

pacité. Le syndicat patronal de Saint-Pierre ne voudrait pas que ces cours soient comptés dans la durée du travail.

L'instruction professionnelle serait en progrès d'après la chambre de commerce d'Armentières, en décroissance d'après le syndicat mixte (Lille), le syndicat patronal de Saint-Pierre et d'après les syndicats ouvriers de Castres et d'Avesnes; ce dernier syndicat fait remarquer qu'il y a décroissance pour l'industrie de la batiste et progrès dans les imitations (guillochages, soierie).

Le syndicat ouvrier de Castres et le syndicat patronal de Saint-Pierre demandent que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage; le syndicat mixte de Lille est d'un avis opposé. Ce dernier syndicat juge insuffisante la protection des apprentis.

D'après les réponses au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est toujours verbal. La durée de l'apprentissage varie de 8 jours à 3 ans; un conseil de prud'hommes (Armentières) donne 1 an et demi et une chambre de commerce (Annecy), 3 ans; deux conseils de prud'hommes et deux syndicats ouvriers déclarent moins de deux mois. La durée en usage est jugée suffisante. D'après la plupart des avis (conseils de prud'hommes, syndicats ouvriers), il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage; seul, le syndicat ouvrier de Colombier-Fontaine (Doubs) signale que ce certificat est considéré par les patrons comme une preuve de capacité. D'après tous les avis, l'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier. On compte 1 ou 4 apprentis pour 10 ouvriers, 1 le plus souvent. On n'est pas d'avis de limiter le nombre des apprentis ni la durée du contrat. Le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé; seul, le syndicat ouvrier de Colombier-Fontaine (Doubs) déclare que le contrat est rompu par le patron par suite de l'inaptitude de l'apprenti.

Tissage, en général (Ouvriers du). — Les avis au sujet du maintien ou de la disparition de l'apprentissage sont partagés. On trouve pour chaque région, des réponses indiquant soit que l'apprentissage s'est maintenu, soit qu'il a disparu; cependant dans l'ensemble, la majorité des avis mentionnent le maintien de l'apprentissage; mais, à la suite de ces avis, plusieurs institutions ajoutent des observations laissant supposer qu'elles entendent parler, non de l'apprentissage au sens légal, mais probablement d'une sorte d'enseignement plus ou moins rapide de la conduite des métiers. Sous le bénéfice de ces observations, on trouve, signalant le maintien de l'apprentissage, 10 avis de conseils de prud'hommes, 6 de chambres de commerce, 2 de syndicats patronaux, 13 de syndicats ouvriers et 2 d'associations ouvrières de production: tandis que pour la disparition de l'apprentissage, on compte 2 avis de conseils de prud'hommes, 7 de chambres de commerce, 6 de syndicats ouvriers et 2 d'associations ouvrières de production. Les causes auxquelles on attribue la disparition de l'apprentissage sont surtout le développement du machinisme; le désir de l'apprenti de gagner de suite n'est signalé que par un conseil de prud'hommes (Est); enfin 2 avis de chambre de commerce mentionnent la disparition ou la transformation de l'industrie. Les avantages que l'on espère du rétablissement de l'apprentissage sont d'abord une plus grande habileté professionnelle du personnel ouvrier et ensuite une élévation des salaires et un chômage moins fréquent.

5 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 5 syndicats ouvriers sont d'avis qu'on emploie des ouvriers sortis des écoles professionnelles; 9 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 10 syndicats ouvriers, qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles; enfin, 5 conseils de prud'hommes, 6 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 8 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production voudraient que l'enfant suive des cours professionnels en dehors des heures d'atelier.

Les conseils de prud'hommes de Tarare et de Mazamet et le syndicat patronal et le syndicat ouvrier du Cateau déclarent que, lorsqu'il n'est pas formé d'apprentis, les ouvriers se recrutent parmi les auxiliaires ou manœuvres de la profession; un syndicat ouvrier (Castres) remarque que les femmes ont remplacé les ouvriers dans leurs emplois et que les travaux délicats sont faits par des spécialistes; l'association ouvrière de production de Castres constate de même le remplacement des jeunes apprentis par des femmes. La chambre de commerce de Castres signale qu'à la place des ouvriers du métier, on emploie des jeunes filles d'ouvriers de tous métiers; mais que celles-ci quittent la profession dès qu'elles trouvent une condition meilleure.

La suppression de l'apprentissage a eu pour effets, d'après la chambre de commerce de Castres et d'après le syndicat patronal, de ralentir la production et de diminuer le gain des ouvrières, celles-ci étant moins habiles. Les syndicats ouvriers de Lyon, de Saulzoir (Nord) et de Castres pensent surtout que les salaires ont été en décroissant; le syndicat ouvrier de Lyon ajoute que le niveau industriel et moral a été abaissé et la vie de famille supprimée. En outre, une association ouvrière (tisseurs de Grandris [Rhône]) estime que la suppression de l'apprentissage a eu pour effets de diminuer la population ouvrière et le nombre des fabriques de cotonnade. 5 syndicats ouvriers déclarent que les ouvriers sortis des écoles professionnelles donnent satisfaction; 4 de ceux-ci, qu'ils sont préférés aux autres ouvriers à cause de leur instruction théorique. Un syndicat (tisseurs Paris) estime qu'ils ne sont pas préférés; une association ouvrière de production (tisseurs de Grandris), qu'ils ne donnent pas satisfaction et qu'ils ne sont pas préférés aux autres ouvriers, parce qu'ils manquent de pratique.

Pour la chambre de commerce d'Armentières, le syndicat patronal du Cateau, les conseils de prud'hommes de Charlieu et de Tarare, les cours professionnels complémentaires, ne devraient pas être obligatoires, ils devraient être faits après la journée de travail; seul, le syndicat patronal du Cateau demande qu'ils

aient lieu le matin avant la journée de travail, certains jours par semaine; le conseil de Charlieu demande qu'ils soient comptés dans la durée légale du travail et faits pendant une partie de la journée. 9 syndicats ouvriers demandent que les cours soient obligatoires et qu'ils soient comptés dans la durée légale du travail; 2 d'entre eux estiment qu'ils devraient être faits certains jours, le plus grand nombre pendant une partie de la journée. Enfin 2 syndicats ouvriers, dont un opposé à l'obligation, voudraient que ces cours soient faits après la journée du travail.

La chambre de commerce d'Armentières et le conseil de prud'hommes de Charleville sont d'avis qu'il y a progrès de l'instruction professionnelle; les avis des syndicats ouvriers sont partagés, mais en majorité se prononcent pour le progrès; plusieurs syndicats ouvriers normands et le syndicat patronal du Cateau expriment un avis contraire et il en est de même pour deux associations ouvrières de production.

Un syndicat ouvrier déclare que le contrat est souvent rompu parce que l'apprenti veut gagner un salaire, un autre parce que l'on impose aux apprentis des corvées inutiles à leur instruction; ce dernier propose que l'exécution du contrat d'apprentissage soit sanctionnée par l'application de dommages-intérêts; le syndicat patronal du Cateau propose d'encourager l'apprenti par des récompenses et de lui faire subir un examen.

Quant à l'obligation de rédiger par écrit un contrat d'apprentissage, les conseils de prud'hommes de Charlieu, de Tarare et une association ouvrière à Castres y sont hostiles, tous les avis des syndicats ouvriers sont au contraire favorables. Les conseils de prud'hommes de Charlieu et Tarare estiment suffisante la protection des apprentis; les syndicats ouvriers et une association ouvrière (tisseurs de Grandris) sont d'un avis opposé. Pour rendre cette protection plus efficace, un syndicat ouvrier propose l'institution d'une commission ouvrière et 2 autres syndicats ouvriers, la création d'inspecteurs ouvriers choisis par catégorie d'industrie.

Des réponses au questionnaire n° 2, il ressort que le contrat verbal d'apprentissage est le seul usité. La durée de l'apprentissage varierait de 1 mois à 5 ans; sur 18 avis exprimés, 15 assignent une durée de 1 an et au-dessous. La durée usitée dans chaque région est en majorité jugée suffisante (14 oui, dont 4 de conseils de prud'hommes et 8 de syndicats ouvriers, contre 4 non); les réponses négatives s'appliquent même à des durées de 6 mois et 1 an (réponses de conseil de prud'hommes de Lodève, chambre de commerce de Roanne et syndicats ouvriers). Au sujet de la valeur à attribuer au certificat d'apprentissage, les avis exprimés se partagent en nombre égal entre l'affirmative et entre la négative; mais il faut aussi observer que dans la plupart des cas, il a été déclaré qu'il n'était pas délivré de certificat. Toutes les réponses sauf celles d'un conseil de prud'hommes et de 2 syndicats ouvriers s'accordent pour admettre que l'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier.

13 avis sur 15 exprimés comptent 1 apprenti ou moins d'un apprenti pour 10 ouvriers. 14 avis contre 1 sont opposés à la limitation du nombre des apprentis; la chambre de commerce de Chambéry, seule, a indiqué comme quotité de la limitation: 3 apprentis pour 10 ouvriers. La majorité des réponses, 12 oui dont 5 conseils de prud'hommes et 4 syndicats ouvriers contre 4 non (tous syndicats ouvriers), constatent que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. Lorsque le contrat est rompu, un syndicat ouvrier attribue la rupture au patron qui se plaint de l'inaptitude de l'apprenti, un autre syndicat ouvrier l'attribue à l'apprenti qui désire être salarié; 2 syndicats ouvriers remarquent que le contrat est toujours rompu lorsqu'il n'est pas écrit. On est d'avis (10 non dont 5 conseils de prud'hommes et 3 syndicats ouvriers contre 5 oui) de ne pas limiter obligatoirement la durée du contrat et ceux qui demandent la limitation proposent de 2 mois à 1 an et 1 an 1/2.

Dans certaines réponses, il a été possible de distinguer certaines spécialités de l'industrie du tissage. D'après la chambre de commerce de Grenoble, dans les *tissages de soie,* on trouve des apprentis, mais ceux-ci sont rétribués; ils devraient suivre des cours complémentaires de l'atelier. D'autre part, un syndicat ouvrier (boulangers) de Tours signale la disparition de l'apprentissage chez les *tisseurs de soie* et l'attribue à un ralentissement des transactions et au refus des ouvriers de former des apprentis, les ouvriers trouvant déjà le travail insuffisant. D'après la chambre de commerce d'Angoulême, on forme des apprentis dans quelques *tissages de drap;* il n'en est plus formé dans les fabriques de *feutre,* ce qu'on attribue au développement du machinisme et à l'application des lois de protection des jeunes ouvriers.

Tissages à la main. — Dans certaines des réponses qui sont parvenues, il a été possible de distinguer cette profession de la précédente. 1 conseil de prud'hommes, 7 syndicats ouvriers (Nord, Est, Sud-Ouest) déclarent que l'apprentissage s'est maintenu, tandis que 2 conseils de prud'hommes (Est et Ouest), 1 chambre de commerce (Sud-Ouest), 1 syndicat ouvrier (Ouest) et 2 associations ouvrières de production (Nord, Sud-Est) signalent la disparition de l'apprentissage, donnant tous comme cause à cette disparition le développement du machinisme. 1 chambre de commerce (Clermont-Ferrand) a ajouté que la disparition de cette industrie de la région avait naturellement entraîné celle de l'apprentissage.

D'après un syndicat ouvrier (Nord), on trouve dans cette industrie des ouvriers sortis des écoles professionnelles, il y aurait aussi utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et, si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après le syndicat des tisserands de Saint-Laurent (Vendée), il y a décroissance dans la marche du travail par suite du développement du machinisme; le contrat d'apprentissage devrait être maintenu verbal.

2 syndicats ouvriers tisseurs (Avesnes, Lyon) ont répondu au questionnaire n° 2. D'après le syndicat ouvrier d'Avesnes, le contrat d'apprentissage est verbal; il est écrit d'après le syndicat de Lyon. La durée de l'apprentissage à Avesnes, varierait de 2 ans à 6 et 8 ans; à Lyon de 3 à 4; cette durée est reconnue suffisante à Lyon. Il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage à Avesnes; ce certificat est considéré à Lyon, par les patrons, comme une preuve de capacité. Ces syndicats sont d'avis que l'apprenti est uniquement occupé aux travaux du métier. Le syndicat d'Avesnes compte 2 apprentis pour 10 ouvriers. Aucun des 2 syndicats ne veut de la limitation du nombre des apprentis. D'après le syndicat d'Avesnes, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; la durée du contrat ne devrait pas être limité obligatoirement. A Rouen, d'après le conseil de prud'hommes, il n'existe pas de contrat dans les tissages à la main, l'apprentissage étant fait dans la famille; cet apprentissage dure 3 à 4 mois, durée jugée suffisante.

Metteurs au point et gareurs. — Un syndicat ouvrier (Est) signale le maintien de l'apprentissage dans cette profession; un syndicat ouvrier (Sud-Est) est d'avis qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Pareurs. — Dans cette profession, un syndicat ouvrier d'Armentières signale que l'apprentissage s'est maintenu avec contrat verbal d'apprentissage. D'après ce syndicat, la durée de l'apprentissage est d'un an; cette durée est jugée suffisante; il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage et l'apprenti est uniquement employé aux travaux de son métier. Enfin ce syndicat n'est pas d'avis de limiter le nombre des apprentis.

Liseurs et piqueurs. — Ces deux professions sont signalées par le syndicat ouvrier du lisage de Roubaix parmi celles dans lesquelles l'apprentissage s'est maintenu. D'après ce syndicat, les cours complémentaires devraient être obligatoires, ne pas être comptés dans la durée légale du travail et être faits certains jours. Il y aurait progrès de l'instruction professionnelle dans l'ensemble des industries de la région. Il serait désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage; la protection des apprentis ne serait pas jugée suffisante.

Deux syndicats ouvriers (Roubaix et Lyon) répondant au questionnaire n° 2 ont signalé que l'apprentissage s'appuyait en général sur un contrat verbal. D'après le syndicat de Roubaix, la durée de l'apprentissage est de 3 ans, elle est de 4 ans d'après celui de Lyon; cette durée est jugée suffisante par les deux syndicats. A Roubaix, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après le syndicat de Lyon, le certificat n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité et il propose, pour augmenter la valeur de ce certificat, d'instituer des examens. D'après les deux syndicats, l'apprenti est uniquement employé aux travaux du métier. Pour 10 ouvriers, ils comptent 5 apprentis. Le syndicat ouvrier de Lyon voudrait limiter le nombre des apprentis à 2 pour 10 ouvriers afin d'éviter les chômages. Suivant le syndicat de Roubaix, il faudrait même arrêter tout apprentissage, « la corporation étant déjà compromise ».

Suivant ce dernier syndicat, le contrat d'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé; il est rompu par l'apprenti. Suivant les deux syndicats, la durée du contrat devrait être obligatoirement limitée, à 2 ans suivant le syndicat de Lyon.

Metteurs en cartes. — 2 syndicats patronaux (filateurs de laine et industrie lainière de Fourmies) ont déclaré que dans cette profession, on employait des ouvriers sortis d'écoles professionnelles, que ces ouvriers donnaient satisfaction et qu'ils étaient préférés aux autres ouvriers à cause de leur instruction technique.

Cordiers. — Pour cette profession, les avis de 2 chambres de commerce (Boulogne et Dunkerque), d'un conseil de prud'hommes (Ouest) et d'un syndicat ouvrier (Sud-Ouest) signalent le maintien de l'apprentissage. Mais la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer déclare qu'on ne forme plus qu'un très petit nombre d'apprentis, que ceux-ci deviennent généralement des surveillants; quant aux avantages que présenterait le rétablissement de l'apprentissage, elle déclare que l'apprentissage serait bon surtout pour la fabrication de la ficelle et de la petite corde, spécialités dans lesquelles le travail à la main donne un produit meilleur que le travail à la machine; enfin la vente de ces produits de meilleure qualité étant plus facile, on occuperait plus d'ouvriers. C'est aussi par suite du plus grand emploi des machines que le nombre des apprentis va en diminuant et que l'instruction professionnelle décroît.

D'après la même chambre de commerce, le contrat d'apprentissage en usage est verbal, la durée de l'apprentissage est de 3 ans, durée jugée suffisante. Il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. L'apprenti est uniquement employé aux travaux du métier. Cette chambre de commerce compte 4 apprentis pour 10 ouvriers; elle n'est pas d'avis de limiter le nombre des apprentis.

Peigneurs de chanvre. — La chambre de commerce de Grenoble signale la disparition de l'apprentissage dans cette spécialité. D'autre part, répondant seulement au questionnaire n° 2, un syndicat ouvrier de l'industrie textile à Angers, sans se prononcer sur l'existence d'un apprentissage, déclare qu'il n'y a plus de contrat d'apprentissage; mais qu'il serait urgent qu'une loi le réta-

blisse. Le certificat d'apprentissage ne serait pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti serait uniquement employé aux travaux du métier. Ce syndicat compte 1 apprenti pour 10 ouvriers et est d'avis de limiter le nombre des apprentis : de même pour la durée du contrat d'apprentissage qu'il voudrait limiter à 2 ans.

Tissages de toiles. — D'après les avis de la chambre de commerce de Saint-Étienne, les cours complémentaires professionnels, en ce qui concerne cette profession, devraient être obligatoires ; mais non comptés dans la durée du travail. Il n'a été joint aucun autre renseignement spécial à cette industrie.

Délaineurs de peaux. — Un syndicat ouvrier (Sud-Ouest) déclare que l'apprentissage s'est maintenu sans ajouter d'autres renseignements spéciaux à cette profession.

Laveurs de laine. — Un syndicat ouvrier (Reims) signale que dans cette profession le travail à la main conserve encore quelques apprentis et que pour le travail à la machine, on ne fait pas d'apprentis. Le syndicat ajoute que le travail à la main est confié surtout à de vieux ouvriers.

Trieurs de laine. — Des avis différents ont été reçus au sujet de l'état de l'apprentissage dans cette profession. Un syndicat ouvrier des industries textiles de Wignehies (Nord) déclare que l'apprentissage a disparu par suite de la suppression des peignages dans la région. Un autre syndicat ouvrier (industrie lainière de Reims) signale qu'il ne se fait plus d'apprentis, parce que le travail se fait à la machine. D'autre part, 2 syndicats ouvriers du Nord ont déclaré que l'apprentissage s'était maintenu.

Peigneurs de laine. — D'après un syndicat ouvrier (Reims), dans cette profession, l'emploi des machines a amené la suppression de l'apprentissage. Le travail est fait maintenant par des femmes. Un syndicat ouvrier (Nord) est d'avis que l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Tondeurs de draps. — Un syndicat ouvrier (Sud-Ouest) a déclaré que l'apprentissage a disparu dans cette profession par suite du développement du machinisme ; il n'a ajouté aucun autre renseignement se rapportant à cette profession.

Ouvriers en tissus élastiques. — D'après un syndicat ouvrier (Sud-Est), l'apprentissage s'est maintenu dans cette profession ; d'après la chambre de commerce de Saint-Étienne, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires ; mais non comptés dans la durée légale du travail. Il y aurait progrès de l'instruction professionnelle spéciale à cette industrie.

Monteurs. — D'après un syndicat ouvrier (tisseurs de Lyon), dans cette profession, l'apprentissage a disparu par suite du développement du machinisme ; le rétablissement de l'apprentissage aurait l'avantage de procurer aux patrons des ouvriers d'une plus grande habileté professionnelle et de permettre aux ouvriers d'obtenir des salaires plus élevés.

Ourdisseuses. — Dans cette profession, d'après un syndicat ouvrier (tisseurs de Lyon), on ne forme plus d'apprenties par suite du développement du machinisme. Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de former des ouvrières ayant plus de capacité professionnelle ; celles-ci pourraient avoir des salaires plus élevés.

Dévideuses. — Cette profession figure parmi celles dans lesquelles l'apprentissage aurait disparu. Le syndicat ouvrier (Sud-Ouest) qui l'a signalée, attribue la suppression de l'apprentissage au machinisme ; il est d'avis que le rétablissement de l'apprentissage donnerait aux ouvrières une plus grande aptitude professionnelle et des salaires plus élevés.

Moulineurs. — Dans cette profession, les avis exprimés signalent le maintien de l'apprentissage ; 2 syndicats patronaux (Sud-Est) ajoutent que le nombre des apprentis était très petit, le personnel ouvrier préférant l'industrie des lacets ou celle du tissage. La chambre de commerce de Saint-Étienne signale que l'instruction professionnelle pour cette spécialité est en décroissance.

En réponse au questionnaire n° 2, les chambres de commerce d'Aubenas et Saint-Étienne déclarent qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage ; la durée de l'apprentissage varie de 6 mois à 1 an, durée jugée suffisante. D'après la chambre de commerce de Saint-Étienne, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité ; d'après la chambre de commerce d'Aubenas, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après les deux chambres de commerce, l'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier. On compte 1 apprenti pour 10 ouvriers à Aubenas, et 2 pour 100 à Saint-Étienne. On n'est pas d'avis de limiter le nombre des apprentis. D'après la chambre de commerce d'Aubenas, le contrat d'apprentissage n'est généralement pas exécuté jusqu'au terme stipulé, il est rompu par l'apprenti qui désire être salarié. De plus, on ne devrait pas limiter obligatoirement la durée de l'apprentissage.

Teinturiers (1). — Cette profession figure parmi celles pour lesquelles des avis différents ont été exprimés sur le maintien ou la disparition de l'apprentissage. Dans les régions Paris, Est, Nord, toutes les réponses en signalent le maintien; de plus, pour l'ensemble de la France, on compte dans le sens du maintien de l'apprentissage, 4 avis des conseils de prud'hommes, 3 de chambres de commerce, 7 de syndicats ouvriers. Au contraire, 3 conseils de prud'hommes, dont 1 de Nîmes, 1 chambre de commerce (Nîmes) et 1 syndicat ouvrier (Castres) signalent la disparition de l'apprentissage dans cette profession. Comme cause principale de cette disparition, on donne le développement du machinisme. Un conseil de prud'hommes (Nîmes) cite, en outre, la décadence des industries locales (tissages, bonneteries) qui donnaient des commandes à la teinturerie; cette cause est aussi invoquée par la chambre de commerce (Nîmes); enfin d'après le syndicat (ouvriers menuisiers) de Castres, la simplification du travail de dosage a réduit le personnel et par là amené la disparition de l'apprentissage. 2 conseils de prud'hommes (Nord et Sud-Est), parmi les avantages que procurerait le rétablissement de l'apprentissage, citent la possibilité pour les patrons d'avoir des ouvriers d'une plus grande aptitude professionnelle.

Un syndicat ouvrier (Nord) déclare qu'on emploie en grand nombre des ouvriers sortis des écoles professionnelles. 3 conseils de prud'hommes et 4 syndicats ouvriers sont d'avis qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; enfin, d'après 4 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce et 5 syndicats ouvriers, lorsque l'apprentissage ne peut se faire qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Un syndicat (ouvriers teinturiers) de Saint-Étienne voudrait que les cours professionnels complémentaires soient obligatoires, comptés dans la durée légale du travail et faits pendant une partie de la journée. La chambre de commerce de Nîmes, les syndicats ouvriers de tisseurs de Saint-Étienne, Saint-Just (Loire) déclarent que, chez les teinturiers, l'instruction professionnelle est en progrès. Le syndicat ouvrier (Saint-Just) voudrait que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage. Les syndicats ouvriers (Saint-Étienne et Saint-Just) jugent insuffisante la protection des apprentis et proposent, pour assurer cette protection, la nomination d'inspecteurs ouvriers par catégories d'industries.

Suivant les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage est verbal. La durée de l'apprentissage varierait de 6 mois à 3 ans; sur 8 avis exprimés, 4 conseils de prud'hommes et 2 syndicats donnent des durées de 2 à 3 ans, 2 chambres de commerce, 6 mois. Les conseils de prud'hommes et les syndicats ouvriers trouvent cette durée suffisante. Lorsqu'il est délivré un contrat d'apprentissage, ce certificat n'est généralement pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Pour augmenter la valeur de ce certificat, un conseil de prud'hommes et un syndicat ouvrier proposent des examens.

D'après 5 avis (dont 3 conseils de prud'hommes et 2 chambres de commerce) contre 4 (avis de 2 syndicats ouvriers, 1 syndicat patronal et 1 conseil de prud'hommes), l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier. On compte de 1 à 2 apprentis pour 5 ouvriers; seul un syndicat ouvrier (Paris) donne 5 apprentis pour 10 ouvriers. 3 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce et 1 syndicat patronal ne veulent pas de la limitation du nombre des apprentis; 2 syndicats ouvriers sont d'un avis contraire.

3 avis contre 2 (2 de conseils de prud'hommes) déclarent que le contrat d'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé; dans ce cas, le contrat serait rompu le plus souvent par l'apprenti (avis d'un syndicat patronal et d'un conseil de prud'hommes) et par le patron (avis d'un syndicat ouvrier). Le syndicat patronal déclare que l'apprenti rompt le contrat par désir d'être salarié. 3 avis de conseils de prud'hommes contre 2 (un syndicat patronal et un syndicat ouvrier) ne veulent pas de la limitation obligatoire du contrat d'apprentissage. Le syndicat patronal propose la limitation de ce contrat à 2 ans.

Apprêteurs. — Pour cette profession les avis sur le maintien ou sur la disparition de l'apprentissage diffèrent suivant les régions. Comme causes de la disparition de l'apprentissage, un conseil de prud'hommes (Sud-Est) donne le désir d'un gain immédiat, une chambre de commerce (Sud-Ouest) et une association ouvrière de production (Paris), le développement du machinisme et un syndicat ouvrier (Sud-Ouest), la simplification du travail qui est maintenant exécuté par les femmes. Enfin, sans se prononcer sur la disparition de l'apprentissage, un conseil de prud'hommes (Nord) déclare que le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de former des ouvriers ayant une plus grande aptitude professionnelle. D'autre part, confirmant le maintien de l'apprentissage, on compte un avis d'un conseil de prud'hommes et un d'un syndicat ouvrier (Est). A signaler aussi qu'un conseil de prud'hommes (Sedan) et un syndicat ouvrier (Paris) mentionnent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage.

Un conseil de prud'hommes (Nord) indique qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et il ajoute que, si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après l'association ouvrière de production des décatisseurs-apprêteurs de Paris, le développement du

(1) Un modèle de contrat d'apprentissage en usage chez les teinturiers à Alençon a été fourni par le conseil des prud'hommes d'Alençon.

machinisme, cause de la décadence de l'apprentissage, a amené une réduction du personnel ouvrier qui est suffisant pour l'exécution des commandes; on ne recrutera de nouveaux ouvriers que plus tard. Dès maintenant, la suppression de l'apprentissage a eu pour effet d'amener une baisse des salaires. La protection des apprentis est trouvée insuffisante par cette association ouvrière qui voudrait assurer la limitation de la durée du travail.

En réponse au questionnaire n° 2, d'après les avis du conseil de prud'hommes (Sedan) et du syndicat ouvrier (Paris), le contrat d'apprentissage en usage est verbal, la durée de l'apprentissage est de 2 ans à Sedan et de 3 à Paris, la durée en usage est jugée suffisante. A Sedan, il n'est pas délivré de contrat d'apprentissage; à Paris, ce certificat n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier. On compte 2 apprentis pour 10 ouvriers. Le syndicat ouvrier (Paris) voudrait limiter le nombre des apprentis à 1 apprenti pour 10 ouvriers. Le conseil de prud'hommes (Sedan) déclare que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; il n'est pas d'avis de limiter obligatoirement la durée du contrat d'apprentissage.

Imprimeurs sur étoffe. — Un syndicat ouvrier (tisseurs de Saint-Rambert [Loire]) déclare qu'il n'est plus formé d'apprentis parce que cette industrie a disparu de la région.

Bonnetiers. — Dans cette profession, la majorité des avis exprimés signalent la disparition de l'apprentissage. D'une part, deux conseils de prud'hommes (Nord et Ouest) et un syndicat ouvrier (Sud-Ouest) déclarent que l'apprentissage s'est maintenu; mais, d'autre part, d'après deux conseils de prud'hommes (Troyes et Sud-Est), deux chambres de commerce (Troyes et Nîmes) et un syndicat ouvrier (Sud-Ouest), l'apprentissage aurait disparu, principalement par suite du développement du machinisme et des lois de protection des travailleurs (Troyes) et aussi par suite de la concurrence des fabriques du Nord de la France (chambre de commerce de Nîmes).

D'après cette chambre de commerce (Nîmes), les avantages que présenterait le rétablissement de l'apprentissage, seraient de permettre aux patrons d'avoir des ouvriers plus capables et aux ouvriers de pouvoir atteindre à des salaires plus élevés. D'après la chambre de commerce de Troyes on emploie des ouvriers, des contremaîtres principalement, sortis de l'école professionnelle de bonneterie. Un syndicat ouvrier (menuisiers) de Castres a déclaré que dans les ateliers de bonneterie dans lesquels il n'est plus fait d'apprentis, la main-d'œuvre féminine a remplacé la main-d'œuvre masculine et que les travaux délicats sont seuls faits par des spécialistes.

En réponse au questionnaire n° 2, un conseil de prud'hommes (Nantes) déclare qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage, la durée de l'apprentissage est de 2 ans et demi, durée jugée suffisante. D'après ce conseil de prud'hommes, le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité; l'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier; ce conseil compte 2 apprentis pour 10 ouvriers et n'est pas d'avis de limiter le nombre des apprentis ni la durée du contrat d'apprentissage, il estime que le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé.

Observations analogues du conseil de prud'hommes (Lunéville) qui déclare que l'apprentissage ne dure que 8 jours à 1 mois suivant l'intelligence de l'apprenti; de plus, il indique qu'on ne délivre pas de certificat d'apprentissage et que le nombre des apprentis est de 1 pour 10 ouvriers.

Dentelles (Ouvriers en). — La suppression de l'apprentissage dans cette profession est signalée par les chambres de commerce d'Armentières et de Calais et par le conseil de prud'hommes de Calais. Il faut remarquer cependant qu'un syndicat mixte (l'Aiguille) d'Orléans déclare que, dans cette industrie, il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage. La chambre de commerce (Calais) attribue la suppression de l'apprentissage à l'application des lois de protection de jeunes ouvriers et la chambre de commerce (Armentières) spécialement à la loi qui empêche l'entrée à l'atelier de l'enfant avant l'âge de 13 ans. Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantages, d'après la chambre de commerce (Armentières) et le conseil de prud'hommes (Calais), de permettre aux patrons d'avoir des ouvriers d'une plus grande capacité professionnelle. La chambre de commerce et le conseil de prud'hommes (Calais) sont d'avis qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et le conseil de prud'hommes (Calais) estime que, si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

La chambre de commerce (Calais), en ce qui concerne les ouvriers en dentelles, déclare qu'en l'absence d'apprentis, les ouvriers sont recrutés parmi les auxiliaires, l'enfant restant à l'atelier comme aide et se formant sans apprentissage. D'après cette chambre de commerce, il y aurait déclin de l'industrie, baisse des salaires et augmentation du chômage par suite de la suppression de l'apprentissage. Les ouvriers venant des écoles professionnelles ne donneraient pas satisfaction et ne seraient pas préférés aux autres ouvriers; on leur reproche une insuffisance de pratique. En ce qui concerne l'organisation des cours professionnels complémentaires, la chambre de commerce signale que cette organisation devrait varier suivant les professions, mais sans indiquer sur quelle base. Il y a décroissance de l'instruction professionnelle; c'est aussi, en ce qui concerne les dentellières, l'opinion d'un syndicat mixte (l'Aiguille) d'Orléans. La chambre de commerce (Calais) trouve que la protection des apprentis est trop grande, qu'elle leur interdit l'accès des ateliers.

D'après les réponses d'un syndicat mixte (l'Aiguille) d'Orléans, le contrat d'apprentissage en usage est verbal,

la durée de l'apprentissage est de 2 ans et demi, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; pour augmenter la valeur du certificat, on propose d'organiser des examens. On n'est pas d'avis de limiter le nombre des apprentis ni la durée de l'apprentissage; on estime que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé.

Tullistes. — Un syndicat ouvrier (Nord), la chambre de commerce et le conseil de prud'hommes (Calais) signalent la disparition de l'apprentissage dans cette profession, en donnant, comme causes le développement du machinisme et l'application des lois de protection des jeunes ouvriers. A noter cependant qu'un syndicat patronal (Calais) et un syndicat ouvrier (Lyon), répondant au questionnaire n° 2, ont indiqué que dans cette profession il était fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage. D'autre part, la chambre de commerce et le conseil de prud'hommes (Calais) estiment que le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de donner aux ouvriers une plus grande aptitude professionnelle. Enfin, d'après la chambre de commerce (Calais), une école professionnelle de fondation récente forme des ouvriers tullistes. Par suite de la disparition de l'apprentissage, les ouvriers sont recrutés parmi les auxiliaires. La suppression de l'apprentissage a entraîné une diminution d'activité dans la production, une baisse de salaire et une augmentation du chômage.

Les ouvriers sortant des écoles professionnelles ne sont pas préférés et ne donnent pas satisfaction; on leur reproche leur insuffisance de pratique. La chambre de commerce (Calais) estime que la protection des apprentis est trop rigoureuse, parce qu'elle leur interdit l'accès des ateliers.

D'après les réponses au questionnaire n° 2, du syndicat patronal (Calais) et du syndicat ouvrier (Lyon), le contrat d'apprentissage en usage est verbal; la durée de l'apprentissage est de 3 à 4 ans à Calais et de 2 ans à Lyon, durée jugée suffisante dans les deux cas. Il n'existe pas de certificat d'apprentissage. A Calais, l'apprenti est uniquement occupé aux travaux de son métier; il n'en serait pas de même à Lyon. A Lyon, on compte 4 apprentis pour 10 ouvriers. A Calais, le nombre des apprentis n'est pas indiqué; mais on n'est pas d'avis de limiter le nombre des apprentis, ni la durée du contrat d'apprentissage. A Lyon, on déclare que le contrat d'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé; il serait rompu par le patron, par suite du manque de travail; on est d'avis de limiter obligatoirement la durée du contrat à 1 an.

Brodeurs. — Tous les avis exprimés (deux conseils de prud'hommes, un de Tarare et un autre, région Sud-Ouest et un syndicat d'ouvrières couturières de Paris) signalent le maintien de l'apprentissage. Un syndicat ouvrier (Nord) et un conseil de prud'hommes de Saint-Quentin signalent que, dans cette profession, on emploie un grand nombre d'ouvriers sortis des écoles professionnelles. Ce conseil de prud'hommes estime qu'il y a utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles, que ceux-ci donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers, parce qu'ils ont une plus grande instruction technique et plus d'expérience. Une association ouvrière de production (familistère de Guise) estime que, dans cette profession, l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après le conseil de prud'hommes de Tarare, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; la durée de l'apprentissage, 6 mois, est jugée suffisante. Il n'existe pas de certificat d'apprentissage. L'apprenti est uniquement employé aux travaux de son métier. Ce conseil de prud'hommes compte 1 apprenti pour 20 ouvriers, il estime que le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé et que la durée du contrat d'apprentissage ne devrait pas être limitée obligatoirement.

Dessinateurs. — 4 syndicats patronaux (Nord), parmi lesquels le syndicat des filateurs de laine et le syndicat des patrons de l'industrie lainière à Fourmies, et 1 syndicat patronal (Est) ont déclaré que, dans cette profession, on employait un grand nombre d'ouvriers sortis des écoles professionnelles, que ces ouvriers donnaient satisfaction et qu'ils étaient préférés aux autres ouvriers, à cause de leur instruction technique.

D'après le conseil de prud'hommes de Bohain (Nord) et un syndicat ouvrier (Paris) répondant au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; la durée de l'apprentissage est de 2 ans à Bohain, 3 à Paris; durée jugée suffisante. A Bohain, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité, et pour augmenter la valeur de ce certificat, on demande l'institution d'examens. A Bohain, l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier; tandis que, à Paris, le syndicat ouvrier déclare que l'apprenti n'est employé qu'à ces travaux. On compte 3 apprentis pour 10 ouvriers. Le syndicat ouvrier de Paris voudrait limiter le nombre des apprentis, le conseil de prud'hommes de Bohain est d'un avis contraire. Par cette limitation, le syndicat ouvrier de Paris pense remédier au chômage des ouvriers. A Paris comme à Bohain, on est d'avis que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; on n'est pas d'avis de limiter obligatoirement la durée du contrat d'apprentissage.

Passementiers. — Dans cette profession, tous les avis exprimés (4 conseils de prud'hommes [Sud-Est et Ouest], 1 chambre de commerce [Sud-Est], 3 syndicats patronaux [Sud-Est et Sud-Ouest], 4 syndicats ouvriers [Paris, Sud-Est et Bordeaux]) signalent le maintien de l'apprentissage. 2 conseils de prud'hommes (Sud-Est) déclarent qu'on emploie des ouvriers sortis des écoles professionnelles. 2 conseils de prud'hommes et 1 chambre de commerce (Sud-Est) estiment qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans

des écoles professionnelles; ces deux conseils de prud'hommes (Sud-Est) ajoutent que l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. D'après le syndicat des ouvriers passementiers de Bordeaux, la suppression de l'apprentissage a eu, pour les ouvriers, l'avantage de supprimer la concurrence des apprentis; il ajoute que le rétablissement de l'apprentissage serait désastreux pour les ouvriers. Le syndicat mixte des passementiers de Terrenoire signale que, par suite de la rareté des apprentis, on fait venir les ouvriers de Saint-Étienne, le rétablissement de l'apprentissage qui est actuellement limité aux fils de maîtres, n'aurait aucun avantage; les cours professionnels complémentaires seraient inutiles. L'instruction professionnelle dans l'ensemble est en décroissance; la protection des apprentis est jugée suffisante.

D'après tous les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 (1 chambre de commerce, 1 syndicat patronal, 1 syndicat mixte et 4 syndicats ouvriers), le contrat d'apprentissage en usage est un contrat verbal; la durée de l'apprentissage varie de 6 mois à 2 ans et demi, en majorité 1 an; cette durée est jugée suffisante. Lorsqu'il est délivré un certificat d'apprentissage, ce certificat n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Le syndicat ouvrier de Saint-Just (Loire) voudrait rétablir le certificat et le rendre obligatoire; le syndicat ouvrier (Paris) demande que l'apprenti soit astreint à suivre des cours de dessin et qu'il en soit fait mention sur le certificat.

D'après tous les avis, sauf ceux des syndicats ouvriers de Paris et de Bordeaux, l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier. On compte de 2 apprentis pour 100 ouvriers à 3 apprentis pour 10 ouvriers; les syndicats ouvriers ont donné les chiffres les plus élevés, notamment à Bordeaux, 5 apprentis, et à Paris, 1 et 2 apprentis pour 10 ouvriers. 3 syndicats ouvriers sont d'avis de limiter le nombre des apprentis, les autres autorités en nombre équivalent sont d'avis contraire. Le syndicat ouvrier de Saint-Just (Loire) propose une limitation à 1 apprenti pour 10 ouvriers, afin d'éviter d'avoir des ouvriers ignorant le métier; le syndicat ouvrier de Bordeaux estime qu'ainsi on n'exploiterait plus les apprentis.

4 avis (dont 3 de syndicats ouvriers) contre 3 en sens opposé estiment que le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé; lorsqu'il est rompu, c'est par l'apprenti, soit qu'il abandonne le métier (Paris), soit qu'il désire être salarié [Sainte-Sigolène (Loire)].

4 avis (dont 2 de syndicats ouvriers) contre 3 (dont 2 de syndicats ouvriers) demandent la limitation obligatoire de la durée du contrat d'apprentissage à une durée qui varie de 1 an à 2 ans et demi.

Ouvriers en lacets. — Le seul avis exprimé concernant cette profession, celui de la chambre de commerce de Saint-Étienne, signale que l'apprentissage s'est maintenu, qu'on emploie en grand nombre des ouvriers sortis des écoles professionnelles, qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et que, l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. Elle estime que les ouvriers sortant des écoles professionnelles sont préférés et donnent satisfaction grâce à leur instruction technique. Dans l'ensemble, l'instruction professionnelle serait en progrès.

Rubaniers. — Tous les avis exprimés (1 conseil de prud'hommes [Sud-Est] et 2 chambres de commerce [Saint-Étienne et le Puy]) estiment que l'apprentissage s'est maintenu. A Saint-Étienne, on fait remarquer que l'apprentissage est fait à l'atelier familial de père en fils; il y aurait de plus ralentissement de l'apprentissage par suite de l'état des affaires. Le conseil de prud'hommes (Sud-Est) et la chambre de commerce (le Puy) ajoutent qu'on emploie en grand nombre des ouvriers sortis des écoles professionnelles, notamment à Saint-Didier (Haute-Loire), qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles, et que, si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. La chambre de commerce (Saint-Étienne) est d'avis que les ouvriers formés dans les écoles professionnelles ont des connaissances trop théoriques, qu'ils doivent passer par l'atelier, et que les cours professionnels complémentaires ne devraient pas être comptés dans la durée légale du travail.

Dans la rubanerie, l'instruction professionnelle reste stationnaire. D'après les réponses de la chambre de commerce du Puy, en ce qui concerne les rubaniers, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; la durée de l'apprentissage est de 6 mois, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. On n'est pas d'avis de limiter le nombre des apprentis ni la durée obligatoire du contrat d'apprentissage. On déclare que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé.

Voiliers. — Dans cette profession, les seuls avis exprimés, ceux d'un conseil de prud'hommes (Saint-Nazaire) et d'un syndicat (ouvriers voiliers) du Havre signalent le maintien de l'apprentissage.

D'après le syndicat ouvrier, les cours complémentaires devraient être obligatoires, être faits en dehors des heures de travail; il y aurait progrès de l'instruction professionnelle, la plupart des ouvriers viennent des écoles professionnelles. La protection des apprentis ne serait pas jugée suffisante et on demande la création d'inspecteurs spéciaux pour l'apprentissage; enfin, il serait désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage.

D'autre part, d'après les réponses du syndicat ouvrier au questionnaire n° 2, il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage; la durée de l'apprentissage varie de 4 à 5 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve

de capacité. L'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux de son métier. On compte 2 apprentis par 10 ouvriers; on ne veut pas limiter le nombre des apprentis. D'après le syndicat ouvrier, le contrat d'apprentissage n'est généralement pas exécuté jusqu'au terme stipulé, il est rompu par les patrons lorsque l'apprenti arrive à trop gagner.

Tapissiers. — 16 conseils de prud'hommes, 14 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 6 syndicats ouvriers, 2 associations ouvrières de production, répartis dans toutes les régions, déclarent que l'apprentissage s'est maintenu; à signaler cependant les avis de l'association ouvrière de production (*le Bâtiment*, à Lyon) déclarant que les apprentis sont formés dans les petites villes et d'une chambre de commerce (Sud-Est) estimant que, dans cette profession, le rétablissement de l'apprentissage aurait pour effet de donner aux ouvriers une plus grande aptitude professionnelle. A Paris, la chambre de commerce, un syndicat patronal et une association coopérative de production, un syndicat ouvrier (Ouest) et, dans la région Sud-Ouest, deux chambres de commerce et un syndicat patronal ont déclaré qu'on employait en grand nombre des ouvriers sortis des écoles professionnelles. 6 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 2 syndicats patronaux, 1 syndicat ouvrier et 1 association ouvrière de production, répartis dans toutes les régions (sauf Nord), sont d'avis qu'il y a utilité et possibilité de faire des apprentis dans des écoles professionnelles. 7 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 3 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production pensent que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

L'association ouvrière de production (tapissiers) de Paris déclare que, lorsqu'il n'est pas fait d'apprentis, les ouvriers sont recrutés parmi les auxiliaires ou manœuvres du métier. D'après un syndicat patronal (Paris), la suppression de l'apprentissage a eu pour effet d'amener un ralentissement dans la marche de l'industrie. Les avis de la chambre de commerce de Guéret, du syndicat patronal et de l'association ouvrière (tapissiers) Paris, s'accordent pour reconnaître que les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers à cause de leur instruction technique.

Les cours complémentaires, d'après 1 syndicat patronal [ameublement] (Paris) et 1 syndicat ouvrier (tapissiers, de Rouen) devraient être obligatoires; l'association ouvrière de production (tapissiers, Paris) est d'un avis contraire. 2 syndicats patronaux (Paris et Bourges), l'association ouvrière de production (Paris) et le syndicat ouvrier (Rouen) veulent que ces cours soient comptés dans la durée légale du travail; ces cours devraient être faits certains jours d'après le syndicat ouvrier Rouen) et d'après l'association ouvrière (Paris), pendant une partie de la journée d'après 2 syndicats patronaux (Paris et Bourges) et d'après le syndicat ouvrier (Rouen).

D'après les syndicats patronaux, l'instruction professionnelle est en progrès; elle est en décroissance, d'après l'association ouvrière de production. D'après un syndicat patronal (Paris), les différends survenus dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent le plus souvent d'exigences de salaires de l'apprenti. Pour éviter ces différends, on propose la stipulation d'une amende que payerait le patron auteur de la rupture d'un contrat d'apprentissage; de plus, l'apprentissage devrait être mi-théorique, mi-technique. L'association ouvrière (Paris) propose l'établissement d'une commission arbitrale mixte. La majorité des avis (2 syndicats patronaux et le syndicat ouvrier) admettent que la loi doit obliger à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage; l'association ouvrière y est opposée. D'après la majorité des avis, la protection des apprentis est insuffisante et on propose l'organisation de comités de patronage et d'inspecteurs spéciaux.

D'après les 19 réponses faites au questionnaire n° 2, le contrat en usage est presque toujours verbal (18 avis dans ce sens); la durée de l'apprentissage varie de 2 à 3 ans, 3 ans le plus souvent (15 réponses dans ce sens); ces durées sont jugées suffisantes. D'après 16 avis (dont 5 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux et 4 syndicats ouvriers), contre 3 avis différents (1 conseil de prud'hommes, 1 association ouvrière de production et 1 syndicat patronal), le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Pour augmenter la valeur de ce certificat, on propose l'institution d'examens (7 avis dans ce sens) ou la mention sur le certificat des travaux accomplis, ou la création de commissions mixtes. D'après 11 avis (4 conseils de prud'hommes, 2 associations ouvrières de production, 1 syndicat patronal, 1 syndicat mixte et 3 syndicats ouvriers), contre 8 avis contraires, l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux du métier.

On compte de 1 à 4 apprentis pour 10 ouvriers; 13 avis ont donné 1 ou 2 apprentis. 16 avis contre 3 (dont 2 de syndicats ouvriers) sont opposés à la limitation du nombre des apprentis; ces deux syndicats ouvriers ont proposé de fixer cette limitation à 2 apprentis pour 10 ouvriers. Le conseil de prud'hommes indique, parmi les abus que l'on éviterait ainsi, l'abaissement des salaires. D'après 14 avis (dont 3 conseils de prud'hommes, 2 associations ouvrières, 3 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux et 3 syndicats ouvriers), contre 5 avis contraires, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; les ruptures proviendraient soit des parents, soit de l'apprenti (3 avis dans chaque sens). Le plus souvent (4 avis sur 6 exprimés), le contrat est rompu par le désir de l'apprenti d'être salarié. 14 avis contre 4 avis contraires (2 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce et 1 syndicat patronal), déclarent que la durée du contrat ne doit pas être limitée obligatoirement; les 4 avis proposent une limitation variant de 2 à 3 ans.

Tailleurs d'habits (1). Dans cette profession, les avis sur le maintien ou sur la disparition de l'apprentissage sont différents. D'une part, 1 conseil de prud'hommes (Nord), 2 chambres de commerce (Est, Sud-Est), 4 syndicats ouvriers (Paris, Est, Sud-Ouest) déclarent que l'apprentissage a disparu; mais, d'autre part, 23 conseils de prud'hommes, 14 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux, 16 syndicats ouvriers, 3 associations ouvrières, répartis dans toutes les régions, sont d'avis que l'apprentissage s'est maintenu. Il semble ainsi que l'on peut admettre que, dans la majorité des cas, l'apprentissage existe; même dans les réponses qui signalent la disparition de l'apprentissage, il apparait que cette disparition n'est pas complète; en effet, parmi les causes les plus fréquentes de la disparition de l'apprentissage, on signale les chômages fréquents et les ruptures des contrats d'apprentissage, la concentration de la production dans quelques grands centres. Les autres causes sont le désir d'un gain immé diat et le développement du machinisme. D'après une chambre de commerce (Sud-Ouest), 2 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers (Paris et Sud-Est), on emploie en grand nombre des élèves sortis des écoles professionnelles. D'après 8 conseils de prud' hommes, 2 chambres de commerce, 6 syndicats ouvriers, il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles, pour les coupeurs en particulier, ajoute un syndicat ouvrier (Est). 10 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 6 syndicats ouvriers indiquent que, si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. D'après un conseil de prud'hommes et 2 syndicats ouvriers, le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantages de former des ouvriers ayant de plus grandes aptitudes professionnelles, d'augmenter les salaires, de rendre les chômages moins fréquents.

D'après 2 syndicats ouvriers (Paris), quand il n'est pas formé d'apprentis, les ouvriers sont recrutés parmi les ouvriers venus des autres régions, et, d'après le syndicat ouvrier d'Orléans, parmi les auxiliaires du métier. D'après les 2 syndicats ouvriers (Paris) et le syndicat d'Orléans, la suppression de l'apprentissage a amené un déclin de l'industrie, une baisse des salaires et une augmentation du chômage. D'après 2 syndicats de patrons tailleurs de Paris, un syndicat de patrons tailleurs de Tours et 3 syndicats ouvriers d'Orléans et de Paris, les ouvriers sortant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers, à cause de leur instruction technique; le syndicat patronal de Bordeaux et le syndicat ouvrier de Nancy sont d'un avis contraire; ils reprochent à ces ouvriers une insuffisance de pratique. La chambre de commerce de Saint-Étienne déclare que les cours complémentaires devraient être obligatoires, être comptés dans la durée légale du travail et être faits certains jours. Les syndicats patronaux de Paris, de Bordeaux et Tours sont d'accord pour rejeter l'obligation de ces cours; un syndicat patronal de Paris ne voudrait pas qu'ils soient comptés dans la durée légale du travail; le syndicat de Bordeaux est d'un avis contraire; à Paris, à Tours et à Bordeaux, on demande que ces cours soient faits en dehors des heures de travail. Quatre avis de syndicats ouvriers sont pour les cours complémentaires obligatoires; seul, un syndicat ouvrier de Montpellier est d'un avis contraire; 3 syndicats ouvriers demandent que ces cours soient comptés dans la durée légale du travail. Ces cours devraient être faits certains jours, d'après 2 syndicats ouvriers; en morte-saison, pour les coupeurs en particulier, déclare le syndicat ouvrier de Montpellier; enfin 2 syndicats ouvriers, dont un de Paris, demandent qu'ils soient faits une partie de la journée, 2 autres syndicats ouvriers, en dehors des heures de travail.

D'après deux syndicats patronaux (Paris et Tours), l'instruction professionnelle est en décroissance; elle est en progrès d'après un autre syndicat de patrons tailleurs de Paris et d'après le syndicat de Bordeaux. D'après les syndicats ouvriers, l'instruction professionnelle est en décroissance. Dans l'exécution du contrat d'apprentissage, les différends proviennent le plus souvent, d'après les syndicats patronaux (Paris, Bordeaux, Tours), des exigences de salaire des apprentis, et d'après le syndicat ouvrier de Paris, de l'emploi de l'apprenti à d'autres travaux que ceux de son métier. Pour éviter ces différends, le syndicat patronal de Paris demande qu'on exige un certificat d'apprentissage, un syndicat ouvrier (Rennes), un bulletin d'instruction professionnelle. D'après les avis de 3 syndicats patronaux (Paris, Tours et Bordeaux) et d'après ceux de 8 syndicats ouvriers, il est désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage. L'opinion opposée réunit les avis d'un syndicat patronal (Paris) et d'un syndicat ouvrier de Boulogne-sur-Mer. 3 syndicats patronaux déclarent suffisante la protection des apprentis; 7 syndicats ouvriers et un syndicat patronal (Tours) la trouvent insuffisante. Pour rendre cette protection plus efficace, un syndicat patronal de Bordeaux propose la création de comités de patronage, les syndicats ouvriers, de commissions mixtes, d'inspecteurs ouvriers, de commissions ouvrières. Le syndicat patronal de Tours voudrait que le patron qui embauche un apprenti en cours d'apprentissage soit rendu responsable des indemnités qui peuvent être réclamées par le premier maître de l'apprenti.

Des 38 réponses faites au questionnaire n° 2, 29 déclarent que le contrat d'apprentissage en usage est verbal; cinq, qu'il est écrit. La durée de l'apprentissage varie de 2 ans (16 avis) à 3 ans (17 avis); les

(1) 2 modèles du contrat d'apprentissage en usage dans la profession ont été remis à l'Office du travail en même temps que les réponses aux questionnaires, 1 par le syndicat des maîtres tailleurs de Paris (rue Saint-Marc), modèle imposé par le comité de patronage de Paris (voir ci-dessus, page 157), et l'autre, par l'association ouvrière de production des tailleurs d'habits de Grenoble (voir ci-dessus, page 162).

conseils de prud'hommes donnent 2 ans (11 avis) et 3 ans (9 avis); la durée en usage est jugée généralement suffisante (32 avis dans ce sens); 2 avis contraires proviennent 1 d'une chambre de commerce, 1 d'une association ouvrière de production.

D'après la majorité des avis, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité (25 avis dans ce sens, dont 14 de conseils de prud'hommes, 8 de chambres de commerce, 3 de syndicats patronaux et 5 de syndicats ouvriers). Pour augmenter la valeur de ce certificat, 8 avis proposent des examens, 2, la mention sur le certificat des travaux accomplis. D'après 19 avis, dont 10 conseils de prud'hommes et 6 de syndicats ouvriers, contre 15 avis contraires, l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier.

On compte de 5 apprentis pour 100 ouvriers à 4 apprentis pour 10 ouvriers. 20 avis (dont 11 de conseils de prud'hommes 3 de chambres de commerce et 3 de syndicats ouvriers) donnent 1 apprenti ou moins d'un apprenti pour 10 ouvriers.

28 avis (dont 17 de conseils de prud'hommes et 5 de syndicats ouvriers) contre 4 avis contraires sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. 1 seul avis (conseil de prud'hommes de Bar-le-Duc) propose d'en limiter le nombre à 1 apprenti pour 10 ouvriers. La majorité des avis, 20 avis pour (dont 11 de conseils de prud'hommes et 4 de syndicats ouvriers) contre 15, déclarent que le contrat est exécuté jusqu'au terme stipulé. D'après 13 avis (dont 7 de conseils de prud'hommes et 3 de syndicats patronaux), le contrat est rompu par l'apprenti, 2 avis déclarent qu'il l'est par les parents de l'apprenti; souvent (10 avis dans ce sens), la rupture provient du désir de l'apprenti d'être salarié ; 2 autres avis indiquent l'abandon du métier et 1 la trop longue durée de l'apprentissage.

20 avis (dont 13 de conseils de prud'hommes, 3 de chambres de commerce et 3 de syndicats ouvriers) contre 13 sont opposés à la limitation de la durée du contrat d'apprentissage : sur les 13 avis, 6 proposent de limiter cette durée à 2 ans, 6 autres à 3 ans.

Confections (Ouvriers en). — Cette profession figure parmi celles dans lesquelles on signale le maintien de l'apprentissage. Un syndicat ouvrier (Paris) déclare que cet apprentissage, en ce qui concerne les ouvriers de la couture est fait dans la famille. D'après la chambre de commerce d'Amiens, on forme en grand nombre des ouvriers de cette profession dans l'école fondée par la société industrielle d'Amiens. D'après cette chambre de commerce, il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles.

Tailleurs-coupeurs. — Certaines réponses ont permis de faire une distinction entre cette profession et la précédente. Cette profession figure parmi celles dans lesquelles tous les avis exprimés signalent le maintien de l'apprentissage [1 avis d'une chambre de commerce (Saint-Étienne), 3 de syndicats patronaux, dont 2 de Paris, et 1 d'un syndicat ouvrier (Paris)]. D'après 2 syndicats patronaux et le syndicat ouvrier (Paris), on trouve, dans cette profession, un grand nombre d'ouvriers sortis des écoles professionnelles. D'après 2 conseils de prud'hommes et 3 syndicats ouvriers, dont 2 syndicats ouvriers (Paris), il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; d'après 2 conseils de prud'hommes, 3 syndicats ouvriers et une association ouvrière de production, si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après 2 syndicats ouvriers (coupeurs Paris), les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers, à cause de leur instruction technique. D'après un de ces deux syndicats ouvriers, les cours complémentaires devraient être obligatoires, comptés dans la durée du travail, être faits pendant une partie de la journée. Dans l'ensemble, l'instruction professionnelle serait en décroissance; c'est aussi l'opinion de la chambre de commerce de Saint-Étienne. D'après elle, les différends survenus dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent le plus souvent d'exigences de salaire de l'apprenti. Le contrat d'apprentissage ne devrait pas être obligatoirement rédigé par écrit. La protection des apprentis est tenue pour suffisante, étant assurée à la fois par la famille et par le patron.

D'après 3 syndicats ouvriers tailleurs (2 Paris et 1 Orléans) répondant au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est verbal. La durée de l'apprentissage varie de 1 à 3 ans à Paris; elle est de 3 ans à Orléans, durée jugée partout suffisante. Lorsqu'il est délivré un certificat d'apprentissage, ce certificat n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité et deux syndicats (Paris et Orléans) proposent d'instituer des examens. Suivant un des 2 syndicats de Paris, l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier, l'autre syndicat de Paris et un syndicat d'Orléans sont d'un avis contraire. Un syndicat ouvrier de Paris évalue à 3 p. 100 le nombre des apprentis; mais aucun des 3 syndicats ne veut de la limitation du nombre des apprentis.

D'après les 2 syndicats ouvriers de Paris, le contrat d'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé; le syndicat d'Orléans est d'un avis contraire; lorsque le contrat est rompu, il l'est par l'apprenti qui désire être salarié. Un syndicat ouvrier de Paris ne veut pas de la limitation de la durée du contrat d'apprentissage; un autre, de Paris également, demande cette limitation à un an.

Couturiers et couturières. — Tous les avis exprimés (11 conseils de prud'hommes, 14 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 3 syndicats ouvriers, répartis dans toutes les régions) signalent le maintien de l'apprentissage. D'après les chambres de commerce de Saint-Étienne et Paris, on forme en grand

nombre des ouvrières dans des cours de couture. D'après deux conseils de prud'hommes (Nord) et 1 (Sud-Est), il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. D'après ces 3 conseils de prud'hommes, si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après la chambre de commerce de Saint-Étienne, on est satisfait des ouvrières sorties des écoles de couture; lorsqu'elles ont acquis un peu de pratique, elles sont préférées aux autres ouvrières. D'après le syndicat des ouvrières couturières de Paris, on préfère aux ouvrières des écoles de couture, celles qui ont été formées dans les ateliers. Ce syndicat est opposé à l'obligation des cours professionnels complémentaires quels que soient les jours et les heures auxquels ils seraient faits; il les déclare peu pratiques.

La chambre de commerce de Saint-Étienne, le syndicat mixte des couturières d'Orléans et le syndicat ouvrier de Paris estiment que dans l'ensemble, l'instruction professionnelle est en progrès. Les différends survenus dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent, d'après le syndicat mixte d'Orléans, le plus souvent des exigences de salaire de l'apprentie; d'après le syndicat ouvrier de Paris, l'apprentie serait occupée à d'autres travaux que ceux du métier, courses, travaux de rangement, etc., ce qui provoque des différends. Pour y remédier, 1 syndicat mixte (Saint-Brieuc) propose d'interdire les corvées et d'imposer le payement de dommages-intérêts au patron qui aurait embauché une apprentie en cours d'apprentissage; il propose aussi comme sanction du contrat d'apprentissage, le visa du syndicat. Le syndicat ouvrier de Paris et le syndicat mixte de Saint-Brieuc demandent que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage; mais le syndicat mixte y ajoute la limitation de la durée du contrat; le syndicat mixte d'Orléans est opposé à toute obligation de rédiger par écrit le contrat d'apprentissage. Le syndicat mixte d'Orléans et le syndicat ouvrier de Paris jugent suffisante la protection des apprenties, le syndicat mixte de Saint-Brieuc est d'un avis opposé et pour augmenter cette protection propose un concours annuel d'apprenties et un certificat délivré à la suite du concours.

Chemisiers, lingères, ouvrières en faux-cols et manchettes. — Dans cette profession, tous les avis exprimés (7 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux, 2 syndicats ouvriers) répartis dans toutes les régions de la France, signalent le maintien de l'apprentissage. A remarquer cependant qu'un syndicat patronal de Saint-Étienne déclare qu'il n'est plus formé qu'un petit nombre d'apprentis. D'après le syndicat ouvrier (coupeurs chemisiers) de Paris, il est formé un certain nombre d'apprentis dans des écoles professionnelles. D'après 2 conseils de prud'hommes (Nord et Sud-Est), il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles et si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après le syndicat ouvrier (coupeurs chemisiers) de Paris, lorsqu'il n'est plus fait d'apprenties lingères, les ouvrières sont recrutées parmi les anciennes élèves des ouvroirs et des orphelinats.

D'après les réponses au questionnaire n° 2 concernant les *couturières* et ouvrières en *lingerie*, sur 13 avis exprimés, 9 déclarent que le contrat est verbal, 2 qu'il est écrit et 2 qu'il est, tantôt écrit et tantôt verbal. D'après 11 avis (dont 3 de chambres de commerce et 5 de conseils de prud'hommes) la durée de l'apprentissage est de 2 ans, 2 avis assignent une durée de 3 ans; cette durée est jugée suffisante, sauf par le conseil de prud'hommes du Puy.

Le certificat d'apprentissage n'est généralement pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité (8 avis dans ce sens dont 4 des conseils de prud'hommes). D'après 2 avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. Pour augmenter la valeur de ce certificat, un syndicat mixte et un syndicat ouvrier proposent d'instituer des examens; un conseil de prud'hommes demande la création de commissions chargées de délivrer des diplômes. 6 avis (dont 5 de conseils de prud'hommes) déclarent que l'apprentie n'est pas uniquement occupée aux travaux de son métier; 6 avis (dont 3 de chambres de commerce et 2 de syndicats mixtes) sont d'un avis opposé.

On compte de 1 à 5 apprenties pour 10 ouvrières; 6 avis, dont 4 de conseils de prud'hommes, donnent 1 et 2 apprenties. On est généralement opposé à la limitation du nombre des apprenties (9 avis dans ce sens, dont 5 de conseils de prud'hommes, contre 3 en sens contraire). On estime que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé (9 avis dans ce sens, dont 5 de conseils de prud'hommes, contre 3 en sens opposé). Lorsque le contrat est rompu, la rupture est imputée à l'apprenti qui (d'après 2 avis), désire être salarié. 7 avis (dont 3 de conseils de prud'hommes et 3 de chambres de commerce) sont opposés à la limitation de la durée du contrat; 2 avis (2 de conseils de prud'hommes) sont pour la limitation et proposent 2 ans 1/2 et 3 ans.

Coupeurs-chemisiers. — Dans les réponses reçues, on a pu distinguer cette profession des précédentes. Un conseil de prud'hommes (Sud-Ouest) et un syndicat ouvrier (Paris) signalent le maintien de l'apprentissage dans cette profession; le syndicat ouvrier ajoute qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après le syndicat ouvrier (coupeurs-chemisiers de Paris), la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie. Les cours complémentaires devraient être obligatoires, compris dans la durée légale du travail, et faits 2 fois par semaine et à certaines heures de la journée. Dans l'ensemble, l'instruction

professionnelle serait en décroissance. Ce syndicat ouvrier voudrait que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit; un syndicat patronal (fabricants de faux-cols et manchettes de Paris) est d'un avis opposé et il ajoute qu'il y aurait lieu d'imposer aux apprentis en fin d'apprentissage, des examens professionnels, ce qui remplacerait toutes autres réglementations. Le syndicat ouvrier estime insuffisante la protection des apprentis et, pour la rendre plus efficace, il propose l'institution de commissions mixtes.

D'après les réponses au questionnaire n° 2 faites par le syndicat des ouvriers chemisiers (Lyon), le contrat d'apprentissage est, suivant les cas, verbal ou écrit; la durée de l'apprentissage varie de 1 an 1/2 à 2 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Pour augmenter la valeur de ce certificat, ce syndicat propose un examen; il est d'avis que l'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux de son métier; il compte 1 à 2 apprentis pour 10 ouvriers; il est d'avis de limiter le nombre des apprentis à 1 pour 10 ouvriers. Il estime que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; il demande la limitation obligatoire du contrat d'apprentissage à 2 ans.

Cravates, foulards (ouvriers en). — Au sujet du maintien de l'apprentissage dans cette profession, un syndicat de fabricants de cravates, foulards, à Paris, déclare qu'autrefois on formait des apprentis avec des contrats réguliers et qu'aujourd'hui on n'en a plus, sauf de rares exceptions, et par contrat verbal seulement. Ce syndicat donne comme cause à cette disparition de l'apprentissage, le désir des parents de faire gagner les enfants de suite; ces parents font de leurs enfants des petites mains (petits ouvriers) ne travaillant que sur un détail de la fabrication, sans arriver à connaître complètement leur état; d'autre part, l'application de la loi sur le travail des enfants aurait fait renoncer à l'apprentissage. Les avantages qui, suivant ce syndicat de fabricants de cravates, résulteraient du rétablissement de l'apprentissage, seraient : pour le patron, d'avoir des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle et d'obtenir un produit qui soutiendrait mieux la concurrence étrangère et, pour les ouvriers, une plus grande stabilité dans le travail. Ce syndicat est d'avis qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et que, l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après ce syndicat patronal, la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie et une augmentation du chômage. Les ouvriers sortis des écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés aux autres ouvriers; on leur reproche une insuffisance de pratique. Les cours complémentaires ne devraient pas être obligatoires. Dans l'ensemble, il y a décroissance de l'instruction professionnelle. Pour éviter les différends nés dans l'exécution du contrat d'apprentissage, ce syndicat voudrait que le contrat d'apprentissage soit rédigé par écrit; qu'il y soit stipulé que l'apprenti passerait un examen de fin d'apprentissage à la suite duquel il lui serait délivré un certificat.

Vêtement en général (ouvriers de l'industrie du). — D'après les réponses d'un syndicat mixte du vêtement de Saint-Brieuc et de la chambre de commerce de Bordeaux au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est un contrat verbal; l'apprentissage dure 3 ans, durée jugée suffisante. Il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage à Saint-Brieuc; le certificat est tenu pour une preuve de capacité à Bordeaux; pour en augmenter la valeur, il devrait être délivré après examen. L'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier à Bordeaux et à Saint-Brieuc. A Bordeaux, on compte 5 apprentis pour 100 ouvriers. On repousse la limitation du nombre des apprentis, on accepte la limitation de la durée du contrat d'apprentissage à 3 ans à Saint-Brieuc et à 2 ans à Bordeaux. Le contrat d'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé; il est rompu par les parents qui désirent que leur enfant soit salarié.

Corsetières. — Une chambre de commerce (Nord), un syndicat patronal (Paris) et un syndicat ouvrier (Sud-Est) signalent cette profession comme une de celles dans lesquelles l'apprentissage s'est maintenu. Aucun autre renseignement n'a été donné sur cette profession.

Chapeliers. — Cette profession figure parmi celles pour lesquelles les avis sur le maintien ou sur la disparition de l'apprentissage diffèrent et dans les mêmes régions; cependant dans la région Est tous les avis signalent le maintien de l'apprentissage. Il faut aussi remarquer que la majorité des avis sont semblables. Dans ce sens, on compte 6 conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce, 1 syndicat patronal et 1 syndicat ouvrier; tandis que 2 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce et 6 syndicats ouvriers déclarent que l'apprentissage a disparu. Il faut observer aussi que, parmi les syndicats ouvriers qui sont d'avis que l'apprentissage s'est maintenu, un (Sud-Est) ajoute que depuis l'installation des machines, il n'est plus fait d'apprentissage que du père au fils. Parmi les causes qui sont données le plus fréquemment à la disparition de l'apprentissage, se trouve le développement du machinisme; le conseil de prud'hommes de Toulouse ajoute le manque d'écoles professionnelles. Les avantages que présenterait le rétablissement de l'apprentissage seraient, pour les patrons, la possibilité d'avoir des ouvriers d'une plus grande aptitude professionnelle, et pour les ouvriers, une élévation des salaires et une diminution du chômage; enfin, d'après un syndicat ouvrier du Mans,

le rétablissement de l'apprentissage favoriserait le petit patronat. D'après 2 conseils de prud'hommes (Sud-Est), il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; d'après 3 conseils de prud'hommes de cette région (Sud-Est), si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après un conseil de prud'hommes de Moulins et les syndicats ouvriers (Paris, Albi, Fontenay), lorsqu'il n'est plus fait d'apprentis, les ouvriers sont recrutés parmi les anciens auxiliaires ou manœuvres du métier; le syndicat ouvrier (Fontenay) ajoute que souvent, on prend même des ouvriers cultivateurs. La suppression de l'apprentissage, d'après la chambre de commerce (Saint-Étienne), a amené plutôt une amélioration chez les jeunes ouvriers qui sont maintenant salariés immédiatement; d'après le conseil de prud'hommes de Moulins, la suppression de l'apprentissage amène une diminution du chômage; enfin, d'après le syndicat patronal (Paris), les ouvriers qui n'acceptent d'apprentis que dans la mesure des vides ne souffrent pas de la suppression de l'apprentissage; ils ont subi de grands chômages dans les 10 dernières années. D'après la chambre de commerce de Saint-Étienne et le syndicat des patrons chapeliers de Paris, l'instruction professionnelle est en baisse.

11 avis ont été exprimés en réponse au questionnaire n° 2; 10 déclarent que le contrat d'apprentissage en usage est verbal. La durée de l'apprentissage dans l'ensemble varie de 3 mois à 3 ans; 5 avis (dont 2 conseils de prud'hommes et 2 syndicats patronaux) donnent 2 et 3 ans d'apprentissage: la durée de l'apprentissage, quelle qu'elle soit, est jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité (7 avis dans ce sens); de plus, d'après 2 autres avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. Seul le syndicat ouvrier d'Albi propose d'augmenter la valeur de ce certificat par un examen. D'après 7 avis (dont 2 conseils de prud'hommes, 2 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers), l'apprenti est employé uniquement aux travaux de son métier. On compte de 2 apprentis pour 100 ouvriers à 1 apprenti pour 10 ouvriers; sur 6 avis exprimés, 3 (tous de conseils de prud'hommes) donnent 1 apprenti pour 10 ouvriers. Les 10 avis exprimés repoussent la limitation du nombre des apprentis. D'après 5 avis (dont 3 des conseils de prud'hommes, 1 d'un syndicat patronal, 1 d'un syndicat ouvrier) contre 3 avis contraires, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; dans les cas de rupture, le contrat est rompu par l'apprenti ou par ses parents surtout parce qu'ils désirent une augmentation de salaire. D'après 4 avis contre 2 en sens différent, la durée du contrat ne doit pas être limitée obligatoirement; les 2 avis en faveur de la limitation proposent 2 et 3 ans.

Casquettes (ouvrières en). — Le syndicat patronal de la chapellerie de Paris déclare qu'il n'est plus formé d'apprenties chez le patron; mais qu'il en est formé par les ouvrières travaillant chez elles; qu'elles recrutent ces jeunes apprenties soit dans leur famille, soit dans leurs relations.

Modistes. — Tous les avis exprimés (10 conseils de prud'hommes, 11 chambres de commerce, 1 syndicat patronal et 2 syndicats ouvriers) répartis dans toutes les régions signalent le maintien de l'apprentissage dans cette profession, seul le conseil de prud'hommes de Saint-Quentin est d'avis que l'apprentissage a disparu et il ajoute que les patrons ont cessé de former des apprenties parce que celles-ci les quittaient pour aller chez d'autres patrons où elles étaient salariées. 2 conseils de prud'hommes (Nord, Sud-Est) et 1 syndicat ouvrier (Paris) estiment qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprenties dans des écoles professionnelles; 3 conseils de prud'hommes (2 Nord et 1 Sud-Est) signalent que, si l'apprentissage ne pouvait se faire qu'à l'atelier, la jeune fille devrait suivre des cours professionnels.

D'après la chambre de commerce de Saint-Étienne, en ce qui concerne l'industrie de la mode, les ouvrières sortant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférées aux autres ouvrières quand elles ont acquis un peu de pratique dans l'atelier. D'après cette chambre de commerce, il y aurait progrès dans l'instruction professionnelle; il y aurait décadence d'après le syndicat mixte (l'Aiguille) d'Orléans.

En réponse au questionnaire n° 2, sur 10 avis exprimés, 9 déclarent qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage, un avis, qu'il est fait usage d'un contrat tantôt écrit, tantôt verbal. La durée de l'apprentissage varie de 18 mois à 3 ans (9 avis donnent 2 ans); ces durées sont toujours trouvées suffisantes. D'après 6 avis (dont 3 de conseils de prud'hommes et 2 de chambres de commerce) contre 3 avis contraires, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Pour augmenter la valeur du certificat d'apprentissage, 1 conseil de prud'hommes (Béziers) propose la création d'une commission chargée de délivrer des diplômes, un syndicat mixte et un syndicat ouvrier (Orléans) demandent l'organisation d'examens. D'après 7 avis (dont 6 de conseils de prud'hommes) contre 2 avis opposés, l'apprentie n'est pas uniquement occupée aux travaux de son métier. On compte de 1 à 5 apprenties pour 10 ouvrières; 7 avis (dont 5 de conseils de prud'hommes) donnent 1 ou 2 apprenties pour 10 ouvrières. On est généralement opposé à la limitation du nombre des apprenties; seulement 2 avis en sens contraire (conseil de prud'hommes de Béziers et syndicat ouvrier d'Orléans), mais sans indication de la quotité de la limitation.

D'après la majorité des avis, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé (7 avis dans ce sens contre 2 avis opposés); lorsqu'il y a rupture du contrat, elle est imputée (1 avis) à l'apprentie qui désire être salariée. 6 avis (dont 4 conseils de prud'hommes et 2 chambres de commerce) contre 3 avis opposés repoussent la limitation obligatoire de la durée du contrat d'ap-

prentissage; 2 conseils de prud'hommes proposent de limiter cette durée à 2 ans et demie et à 3 ans.

Fleuristes (1). — Dans cette profession, la chambre de commerce de Bourges signale bien la disparition de l'apprentissage en donnant comme cause le désir des parents de voir leur enfant gagner un salaire; mais la majorité des avis (2 syndicats patronaux et 1 syndicat ouvrier, Paris) affirment le maintien de l'apprentissage. Un syndicat patronal et la chambre de commerce (Paris) ajoutent qu'on emploie, mais en petit nombre, des ouvrières venant des écoles professionnelles; un syndicat ouvrier déclare qu'on en emploie un grand nombre.

Plumassières (1). — Un syndicat patronal et 1 syndicat ouvrier (Paris) signalent que l'apprentissage s'est maintenu; le syndicat ouvrier et le syndicat patronal ajoutent qu'on emploie, mais en petit nombre, des ouvrières venant des écoles professionnelles.

Feuillagistes. — Le syndicat ouvrier (fleurs et plumes) de Paris signale que, dans cette profession, il y aurait utilité et possibilité de former des apprenties dans des écoles professionnelles.

En ce qui concerne les *fleuristes*, *plumassières* et *feuillagistes*, un syndicat ouvrier (fleurs et plumes) de Paris est d'avis que la suppression de l'apprentissage fait baisser les salaires et décliner l'industrie. Un syndicat patronal (fleurs et plumes) déclare qu'on n'est pas satisfait des ouvrières sorties des écoles professionnelles et que celles-ci ne sont pas préférées aux autres ouvrières parce qu'elles manquent de pratique, tandis qu'un syndicat ouvrier (fleurs et plumes) est d'avis que les ouvrières sorties des écoles professionnelles, les fleuristes en particulier, dont le goût est plus développé, donnent satisfaction et sont préférées aux autres ouvrières. D'après 2 syndicats patronaux (fleurs et plumes), l'instruction professionnelle est en progrès; elle est en décadence d'après le syndicat ouvrier. Les différends qui surviennent dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent le plus souvent, d'après un syndicat patronal et un syndicat ouvrier (fleurs et plumes) de Paris, du manque d'aptitude de l'apprentie et des travaux commandés en dehors de l'apprentissage; en outre, d'après un syndicat patronal (fabricants de plumes pour parures Paris), des exigences de salaire des apprenties. Le syndicat ouvrier demande qu'un examen soit prévu dans le contrat d'apprentissage. Le syndicat patronal (fleurs et plumes) ne veut pas que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage; le syndicat patronal (fabricants de plumes) est d'un avis contraire. Ces 2 syndicats patronaux trouvent suffisante la protection des apprenties; le syndicat ouvrier est d'un avis opposé et demande la création d'une commission mixte d'examen de fin d'apprentissage.

D'après les réponses des 2 syndicats patronaux et d'un syndicat ouvrier au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage est tantôt écrit, tantôt verbal; la durée de l'apprentissage est uniformément de 3 ans; durée jugée suffisante. D'après le syndicat ouvrier, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage; cependant on propose la création d'examens pour augmenter la valeur du certificat d'apprentissage. Un syndicat patronal (fleurs et plumes) déclare que le certificat n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; le syndicat (fabricants de plumes) est d'un avis contraire. D'après le syndicat patronal (fleurs et plumes), l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier, l'autre syndicat patronal et le syndicat ouvrier sont d'avis contraire. On compte 1 apprentie pour 10 ouvriers; le syndicat ouvrier ajoute que le nombre des apprenties varie beaucoup suivant les maisons; certaines maisons, très nombreuses, n'emploieraient que des apprenties.

En vue de remédier à l'exploitation de l'apprentie, le syndicat ouvrier demande la limitation du nombre des apprenties, les 2 syndicats patronaux sont opposés à cette limitation. D'après 3 syndicats, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. Le syndicat patronal (fleurs et plumes) et le syndicat ouvrier sont opposés à la limitation obligatoire du contrat d'apprentissage; l'autre syndicat patronal demande cette limitation et la fixe à 3 ans.

Couronnes mortuaires. — La chambre de commerce de Clermont-Ferrand est d'avis que, dans cette profession, l'apprentissage s'est maintenu; il n'est ajouté aucun autre renseignement spécial à cette industrie.

Blanchisseurs-blanchisseuses. — D'après tous les avis exprimés [3 conseils de prud'hommes (Nord, Est, Ouest), 1 syndicat ouvrier (Paris)], l'apprentissage s'est maintenu dans cette profession; le conseil de prud'hommes (Nord) ajoute qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles, et que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Repasseuses. — D'après tous les avis exprimés [4 chambres de commerce (Est, Sud-Est, Sud-Ouest, Ouest) et 1 syndicat patronal (Ouest)], l'apprentissage s'est maintenu dans cette profession.

D'après les réponses au questionnaire n° 2 concernant les *blanchisseurs*, *blanchisseuses* et *repasseuses* [1 conseil de prud'hommes (Versailles), 1 chambre consultative (Saint-Géniez) [Aveyron] et 1 syndicat ouvrier (Arcueil)], le contrat d'apprentissage est toujours verbal; la durée de l'apprentissage (2 avis) est de 2 ans; à Arcueil, elle

(1) Un exemplaire du contrat d'apprentissage en usage dans la profession a été joint à leurs réponses au questionnaire par le syndicat patronal et par le syndicat ouvrier de Paris, contrat placé sous les auspices de la société pour l'assistance paternelle (voir ci-dessus, page 155).

varierait de 1 an 1/2 à 2 ans; cette durée est partout jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité, le syndicat ouvrier, qui déclare qu'il n'est pas délivré de certificat, désire qu'il devienne obligatoire et soit délivré après examen devant une commission mixte. Suivant le conseil de prud'hommes et la chambre consultative, l'apprenti est employé uniquement aux travaux de son métier; le syndicat ouvrier est d'un avis contraire. On compte 1 et 2 apprentis pour 10 ouvriers, 1 apprenti dans la plupart des cas; seul, le syndicat ouvrier demande la limitation du nombre des apprentis; mais sans en fixer le nombre; il voudrait par là éviter l'exploitation de l'apprenti. Seul de cet avis, le syndicat ouvrier estime que le contrat d'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé, il serait rompu par le patron qui refuse de payer l'apprenti. Seul également, le syndicat ouvrier demande la limitation de la durée du contrat à 2 ans; 2 autres institutions sont opposées à la limitation.

Ouvriers en crins. — Un seul avis est exprimé, celui d'un syndicat ouvrier de Marseille qui signale le maintien de l'apprentissage. En réponse au questionnaire n° 2, ce syndicat ajoute que le contrat d'apprentissage est verbal; l'apprentissage dure 1 an 1/2, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; le syndicat propose pour augmenter la valeur du certificat de ne le délivrer qu'après examen. L'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux du métier; on compte 8 apprentis pour 10 ouvriers. Le syndicat est d'avis de limiter à 1 le nombre des apprentis; il propose pour cela de rendre obligatoire un certificat de capacité, espérant ainsi éviter aux ouvriers des chômages et un abaissement des salaires. Le contrat d'apprentissage n'est généralement pas exécuté jusqu'au terme stipulé; il est rompu par les patrons qui remplacent au bout de 6 mois ces apprentis par d'autres, évitant de payer ceux qui étaient formés. Le syndicat demande la limitation obligatoire du contrat à 2 ans.

Vanniers. — Tous les avis exprimés [1 conseil de prud'hommes (Ouest) et 2 syndicats ouvriers (Paris, Aramon)] constatent l'existence de l'apprentissage. Le syndicat des ouvriers vanniers d'Aramon estime qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. D'après ce syndicat ouvrier, les cours professionnels complémentaires, devraient être obligatoires, compris dans la durée légale du travail et faits certains jours de la semaine. Dans l'ensemble, l'instruction professionnelle est en progrès. Il y aurait lieu de stipuler, par un contrat écrit, que l'apprenti ne sera occupé qu'aux travaux de son métier. D'après ce syndicat ouvrier, la protection des apprentis est insuffisante; au sortir de l'apprentissage, il devrait être capable de travailler dans n'importe quel atelier; cette preuve de capacité serait la sanction de l'apprentissage.

D'après les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par le syndicat ouvrier d'Aramon, le contrat d'apprentissage est verbal; la durée de l'apprentissage est d'un an; durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti est occupé uniquement aux travaux de son métier. Ce syndicat ouvrier compte 1 apprenti pour 20 ouvriers; il est opposé à la limitation du nombre des apprentis et à la limitation de la durée du contrat d'apprentissage; il déclare que le contrat d'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé, qu'il est rompu par l'apprenti qui désire être salarié.

Industries textiles en général. — Les deux avis exprimés, 1 syndicat patronal (Nord) et 1 syndicat ouvrier (Sud-Est), signalent le maintien de l'apprentissage; le syndicat ouvrier (Sud-Est) déclare qu'il est formé, mais en petit nombre (10 p. 100) des ouvriers dans des écoles professionnelles. D'après 3 chambres de commerce (2 Est et 1 Sud-Ouest) et 1 syndicat ouvrier, il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; d'après 2 chambres de commerce (1 Est et 1 Sud-Ouest) et 1 syndicat ouvrier (Sud-Ouest), si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. D'après la chambre de commerce de Saint-Étienne, les ouvriers sortis des écoles professionnelles donnent satisfaction; ils ne sont pas préférés aux autres ouvriers, ils doivent passer par l'atelier.

CUIRS ET PEAUX.

Ouvriers en pelleterie. — Dans cette profession, d'après la plupart des avis formulés, l'apprentissage subsiste; cependant le conseil de prud'hommes de Troyes déclare, contrairement à l'avis de la chambre de commerce, que l'apprentissage a disparu par suite du développement du machinisme. D'après un syndicat ouvrier (Paris), il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; il demande même la fondation d'une école professionnelle en raison de la concurrence de la main-d'œuvre étrangère.

Pelletiers-fourreurs. — Deux syndicats ouvriers (Paris et Fismes) déclarent que l'apprentissage s'est maintenu dans cette profession; celui de Paris est d'avis qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; il demande la fondation d'une école professionnelle qui permettrait de s'affranchir de la concurrence étrangère. Il ajoute que si l'apprentissage ne pouvait se faire qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Pelletiers-lustreurs. — D'après un syndicat ouvrier (Paris), l'apprentissage s'est maintenu dans cette profession.

D'après un autre syndicat ouvrier de Fismes (Marne), lorsqu'il n'est plus formé d'apprentis, les ouvriers se recrutent parmi les auxiliaires ou manœuvres d'autres métiers. Le syndicat ouvrier de Paris estime que les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires; ils devraient être faits trois jours par semaine, après les heures de travail; le contrat d'apprentissage ne devrait pas être obligatoirement rédigé par écrit. D'après le syndicat de Fismes, le contrat d'apprentissage est rompu par l'apprenti qui manque d'aptitude et qui a des exigences de salaire.

D'après les avis de trois syndicats ouvriers (Paris et Fismes) répondant au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage varie de 3 ans à Paris à 1 an à Fismes, durée jugée partout suffisante. D'après le syndicat des ouvriers fourreurs-confectionneurs, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; d'après le syndicat des pelletiers de Fismes, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. En ce qui concerne les fourreurs-confectionneurs, l'apprenti n'est pas occupé uniquement aux travaux de son métier; il n'en est pas de même pour les pelletiers-fourreurs, d'après les syndicats ouvriers de Paris et de Fismes. A Paris, le syndicat des pelletiers-fourreurs compte 1 apprenti pour 18 ouvriers; ce syndicat ne veut pas de la limitation du nombre des apprentis qui est demandée par les fourreurs-confectionneurs (Paris) et par les pelletiers-fourreurs (Fismes); les fourreurs-confectionneurs proposent de limiter à 2 pour 10 ouvriers le nombre des apprentis. D'après tous les avis, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. A Paris, on réclame la limitation obligatoire du contrat d'apprentissage à 3 ans; le syndicat de Fismes est d'un avis contraire.

Teinturiers en peaux. — Les seuls avis exprimés indiquent le maintien de l'apprentissage; ce sont ceux d'un conseil de prud'hommes et de 2 syndicats ouvriers (Sud-Ouest) dont un syndicat de Saint-Junien (Haute-Vienne). D'après un conseil de prud'hommes (Sud-Ouest) et la chambre de commerce de Grenoble, il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; d'après le conseil de prud'hommes et d'après le syndicat ouvrier de Saint-Junien, l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. Ce syndicat ajoute qu'il serait désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage.

D'après ce même syndicat, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; on compte 8 apprentis pour 10 ouvriers; le nombre des apprentis devrait être limité et réduit à 1 pour 100; ceci dans le but d'éviter l'abaissement des salaires et les chômages; la durée du contrat devrait être obligatoirement limitée à un an.

Naturalistes. — D'après le seul avis exprimé, celui du syndicat ouvrier des naturalistes de Paris, l'apprentissage s'est maintenu; d'après cet avis, l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. Les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, comptés dans la durée du travail et faits pendant une partie de la journée. Dans l'ensemble, l'instruction professionnelle serait en baisse. Il ne serait pas désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage. La protection des apprentis serait insuffisante.

Le contrat d'apprentissage en usage est tantôt verbal, tantôt écrit; la durée de l'apprentissage est de 3 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'existerait plus, mais le syndicat demande qu'il soit rétabli. L'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. On compte 4 apprentis pour 10 ouvriers; on est d'avis de limiter à 1 le nombre des apprentis en vue d'éviter des chômages. Le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé. On demande la limitation de la durée du contrat d'apprentissage à 4 ans.

Peaussiers. — Un syndicat ouvrier (Sud-Ouest), seul avis exprimé sur cette profession, déclare que l'apprentissage s'est maintenu.

Palissonneurs. — Le syndicat ouvrier des cuirs et peaux de Saint-Junien déclare que, dans cette profession, l'apprentissage s'est maintenu et qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage; il ajoute qu'il serait désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage. La durée de l'apprentissage est de 3 mois, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti ne serait pas uniquement employé aux travaux du métier. On compte 6 apprentis pour 100 ouvriers, nombre que le syndicat voudrait limiter à 3 apprentis pour 100 ouvriers, afin d'éviter l'abaissement des salaires et les chômages; la durée du contrat d'apprentissage qui est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé devrait être limitée à 3 mois.

Mégissiers. — Dans cette profession, les avis exprimés diffèrent suivant les régions et aussi dans la même région. D'un côté, d'après 2 conseils de prud'hommes (Est et Sud-Ouest), 1 chambre de commerce (Sud-Est), un syndicat patronal (Ouest) et un syndicat ouvrier (Sud-Ouest), l'apprentissage a disparu; tandis que d'après un syndicat patronal (Ouest) et un syndicat ouvrier (Sud-Ouest), l'apprentissage s'est maintenu. Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantages, d'après le conseil de prud'hommes (Sud-Ouest), de diminuer le chômage des ouvriers, et d'après le syndicat patronal (Ouest), de former des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle. D'après la chambre de commerce de Grenoble, il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. Enfin d'après un syndicat patronal

(Ouest) et un syndicat ouvrier (Sud-Ouest), l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après le syndicat des ouvriers en cuirs et peaux de Saint-Junien, l'instruction professionnelle serait en baisse, en particulier dans la mégisserie.

D'après les avis du conseil de prud'hommes de Millau répondant au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est verbal, la durée de l'apprentissage, 2 ans, est jugée suffisante. Il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage; l'apprenti serait employé uniquement aux travaux de son métier. On compte 1 apprenti pour 10 ouvriers; on n'est pas d'avis de limiter le nombre des apprentis ni la durée du contrat d'apprentissage.

Tanneurs. — Dans cette profession, les avis émis sur le maintien de l'apprentissage sont différents suivant les régions et quelquefois dans la même région; cependant, dans la région du Nord et en Algérie, tous les avis signalent le maintien de l'apprentissage; dans la région de l'Est, tous les avis en mentionnent la disparition; pris dans l'ensemble, les avis de 5 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal et 3 syndicats ouvriers indiquent le maintien de l'apprentissage; ceux de 2 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 2 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production en constatent la disparition.

Comme causes de la disparition de l'apprentissage, on donne surtout le développement du machinisme, l'emploi des nouveaux procédés de fabrication qui réduisent le personnel, le désir de l'apprenti de gagner immédiatement; ensuite la spécialisation du travail (chambre de commerce d'Annecy). Enfin, la chambre de commerce de Clermont-Ferrand invoque la disparition de l'industrie de sa région. Les avantages que présenterait le rétablissement de l'apprentissage seraient, d'après les avis de 2 conseils de prud'hommes, 1 syndicat patronal et 1 syndicat ouvrier, la faculté, pour le patron, d'avoir des ouvriers d'une plus grande aptitude professionnelle; et, pour les ouvriers, d'obtenir des salaires plus élevés.

D'après 1 conseil de prud'hommes (Sud-Ouest), il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; enfin, si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. D'après le syndicat ouvrier de Souillac, les cours complémentaires devraient être obligatoires; la rupture du contrat d'apprentissage proviendrait des exigences de salaires des apprentis; la protection des apprentis serait insuffisante.

Corroyeurs. — Dans cette profession, des avis différents suivant la région et aussi dans la même région ont été exprimés au sujet du maintien de l'apprentissage. Dans les régions de Paris, du Sud-Ouest et en Algérie, tous les avis indiquent le maintien de l'apprentissage; dans la région du Sud-Est, l'apprentissage aurait disparu. Dans l'ensemble, 3 conseils de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 2 syndicats ouvriers signalent le maintien de l'apprentissage; tandis que 1 syndicat patronal, 1 syndicat ouvrier et 1 chambre de commerce en relèvent la disparition. On en donne comme causes principales, le développement du machinisme et ensuite le désir de l'apprenti d'être immédiatement salarié.

Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantages, d'après un syndicat patronal et un syndicat ouvrier (Ouest), de donner aux patrons des ouvriers ayant une plus grande aptitude professionnelle et de permettre aux ouvriers d'obtenir des salaires plus élevés.

D'après les avis concernant les *tanneurs-corroyeurs*, exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par 5 conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce et 2 syndicats ouvriers, le contrat d'apprentissage en usage est verbal, sauf à Saint-Geniez (Aveyron) où il est écrit. La durée de l'apprentissage varie de 1 an à 2 ans (6 avis pour 2 ans); ces durées sont jugées suffisantes. D'après 3 avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage; d'après 6 avis (dont 2 conseils de prud'hommes et 2 syndicats ouvriers) contre 3 en sens contraire, le certificat n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Le conseil des prud'hommes de Béziers propose, pour augmenter la valeur du certificat, l'institution d'une commission chargée de délivrer des diplômes. En général, l'apprenti ne serait occupé qu'aux travaux du métier (9 avis dans ce sens, dont 2 conseils de prud'hommes et 6 chambres da commerce) contre 4 avis en sens contraire. On compte de 1 à 3 apprentis pour 10 ouvriers (4 réponses de conseils de prud'hommes dans ce sens sur 8 avis exprimés); sauf le syndicat de Souillac qui demande la limitation de la durée du contrat à 1 an 1/2, tous sont d'accord pour ne pas limiter le nombre des apprentis ni la durée du contrat d'apprentissage. D'après 9 avis sur 12 exprimés, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. Parmi les avis différents, celui du conseil de prud'hommes de Béziers attribue la rupture du contrat à l'apprenti qui exige un salaire. La chambre de commerce de Moulins l'attribue au patron, qui renvoie l'apprenti parce que celui-ci se montre insuffisant; la chambre du Mans l'attribue à l'apprenti, qui se désintéresse du métier et l'abandonne.

Hongroyeurs. — Les avis exprimés sur le maintien de l'apprentissage dans cette profession sont contradictoires. D'une part, le conseil de prud'hommes de Troyes et un syndicat patronal (Ouest) déclarent qu'il n'est plus fait d'apprentis et donnent comme causes d'abord le développement du machinisme et aussi (syndicat patronal) le désir de l'apprenti d'obtenir un gain immédiat; le conseil de prud'hommes de Troyes ajoute que le travail dans la grande industrie s'est spécialisé et a amené la disparition des petits ateliers. En outre, d'après le syndicat patronal (Ouest), le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantages de former des

apprentis ayant des aptitudes plus diverses. D'autre part, d'après un syndicat patronal (Ouest), l'apprentissage s'est maintenu, ce syndicat ajoute que si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Maroquinerie. — Cette profession figure parmi celles dans lesquelles les avis diffèrent suivant les régions. Tandis que, d'après une chambre de commerce (Sud-Est), l'apprentissage a disparu par suite du développement du machinisme; d'après le syndicat patronal de la maroquinerie de Paris, l'apprentissage s'est maintenu, mais est en décroissance; le contrat d'apprentissage en usage est verbal et pour une durée de 3 ans. Lorsqu'il n'est plus fait d'apprentis, les ouvriers sont recrutés parmi les auxiliaires ou manœuvres du métier. La disparition de l'apprentissage provient de la diminution des commandes, de la gêne qu'aurait apportée dans l'industrie la loi de protection des enfants et aussi du désir des parents de voir leur enfant gagner de suite. Cette disparition aurait pour conséquence de donner un travail moins fini, plus facilement concurrencé par l'étranger; les anciens ouvriers seraient recherchés et bien payés tandis que les nouveaux sont souvent en chômage et mal salariés. Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de permettre au patron de soigner sa production, et d'avoir des ouvriers plus instruits qu'il payerait mieux et qu'il aurait intérêt à ne pas abandonner. Pour améliorer l'instruction professionnelle, le syndicat patronal vient de créer une école professionnelle; les élèves qui y sont formés donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers à cause de leur plus grande instruction technique. Les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires mais non comptés dans la durée légale du travail; ils devraient être faits certains jours pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier. Dans l'ensemble, l'instruction professionnelle est en décroissance.

Dans l'exécution du contrat d'apprentissage, les différends proviennent le plus fréquemment des exigences de salaire de l'apprenti. Pour éviter ces différends, on propose de limiter la durée de l'apprentissage par un contrat écrit, d'interdire les corvées et d'imposer un certificat d'apprentissage, délivré par une commission mixte. Pendant la première partie de l'apprentissage, l'enfant ne devrait travailler que 2 heures par jour, et pendant la deuxième partie, n'être occupé qu'aux travaux de son métier.

D'après le syndicat patronal de Paris, le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité; mais un examen devant une commission mixte augmenterait la valeur de ce certificat. L'apprenti est employé uniquement aux travaux de son métier. On compte 1 apprenti pour 10 ouvriers; on ne veut pas limiter le nombre des apprentis ni la durée du contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est rompu avant le terme convenu par l'apprenti qui désire être salarié.

Chamoiseurs. — Deux conseils de prud'hommes de Niort et Châtellerault déclarent que l'apprentissage s'est maintenu; il n'a été ajouté aucun autre renseignement spécial à cette industrie.

Bourreliers (1). — Dans cette profession des avis différents sur le maintien ou sur la disparition de l'apprentissage ont été exprimés; mais tandis que la disparition de l'apprentissage est signalée par 2 avis [1 conseil de prud'hommes (Saint-Quentin) et un syndicat patronal (Sud-Ouest)], le maintien de l'apprentissage réunit 21 avis des conseils de prud'hommes, 7 de chambres de commerce, 2 de syndicats patronaux et 2 de syndicats ouvriers, répartis dans toutes les régions. Le conseil de prud'hommes (Nord) donne comme cause de la disparition de l'apprentissage le désir d'un gain immédiat chez l'apprenti, et le syndicat patronal (Sud-Ouest), le développement du machinisme. D'après les avis de 5 conseils de prud'hommes et d'un syndicat ouvrier, il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et d'après 7 conseils de prud'hommes et 2 syndicats ouvriers, si l'apprentissage ne pouvait être fait qu'en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Selliers. — Sauf l'avis d'un syndicat ouvrier de Rennes qui donne comme cause de la disparition de l'apprentissage, le développement du machinisme, tous les avis exprimés (14 conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux, 3 syndicats ouvriers) répartis dans toutes les régions admettent le maintien de l'apprentissage. 4 conseils de prud'hommes et 2 syndicats ouvriers reconnaissent l'utilité et la possibilité des cours professionnels et 6 conseils de prud'hommes et 3 syndicats ouvriers déclarent que l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après le syndicat des ouvriers *selliers-bourreliers* de Saint-Étienne, le rétablissement de l'apprentissage serait désirable pour les ouvriers dits *piqueurs*, qui deviennent rares et que l'on doit faire venir d'autres régions. Les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires et être comptés dans la durée légale du travail. L'instruction professionnelle serait en progrès, l'ouvrier ayant besoin d'avoir des connaissances plus étendues. Les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage proviendraient surtout de la non-exécution des promesses faites par le patron et de l'emploi de l'apprenti à des corvées qui l'amènent à abandonner le métier. Comme remèdes, ce syndicat propose de limiter la

(1) Un modèle du contrat d'apprentissage en usage dans la profession de sellier-bourrelier a été remis par le syndicat des ouvriers selliers-bourreliers de Saint-Étienne (voir ci-dessus, page 160); un autre exemplaire a été envoyé par le conseil des prud'hommes de Cette.

durée du travail de l'apprenti, d'interdire les corvées et, dans le contrat d'apprentissage, qui devrait être obligatoirement écrit, de garantir à l'apprenti un minimum de salaire à la fin de l'apprentissage. Il estime insuffisante la protection des apprentis et propose la nomination d'inspecteurs ouvriers.

D'après 19 des 25 avis émis en réponse au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; il est écrit d'après deux avis (à Saint-Geniez et à Bohain); la durée de l'apprentissage varie de 2 à 3 ans (pour 3 ans, 14 avis dont 8 de conseils de prud'hommes); ces durées sont toujours jugées suffisantes; à signaler cependant qu'à Auxerre, on ajoute des cours du soir pendant l'hiver. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité (18 avis dans ce sens dont 8 de conseils de prud'hommes, 2 de syndicats patronaux et 5 de syndicats ouvriers); d'après 2 autres avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après 3 avis, un examen passé devant une commission mixte donnerait plus de valeur au certificat. D'après 14 avis (dont 8 de conseils de prud'hommes et 5 de syndicats ouvriers) sur 24 avis exprimés, l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. On compte de 1 à 5 apprentis pour 10 ouvriers; sur 22 avis exprimés, 15 (dont 9 de conseils de prud'hommes et 3 de syndicats ouvriers) donnent 1 et 2 apprentis; quel que soit le nombre d'apprentis, on n'est généralement pas d'avis de le limiter. 3 avis seulement en sens contraire, dont 1 de conseil de prud'hommes, 1 syndicat mixte et 1 syndicat ouvrier. D'après 14 avis (dont 7 de conseils de prud'hommes et 3 de chambres de commerce) sur 24 avis exprimés, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; les ruptures de contrat proviennent, d'après les 12 avis exprimés, du fait de l'apprenti qui désire être salarié. La limitation obligatoire de la durée du contrat d'apprentissage est demandée par 10 avis sur 13 exprimés (parmi les avis pour la limitation : 5 conseils de prud'hommes, 3 syndicats ouvriers); la durée proposée varie de 2 ans à 4 ans; 4 avis pour 2 ans et 5 pour 3 ans sur 10 avis exprimés.

Articles de chasse et de voyage (Ouvriers en). — Le syndicat ouvrier et le syndicat patronal (Paris) qui ont signalé cette profession, déclarent que l'apprentissage s'est maintenu et qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage. Cependant le syndicat patronal ajoute qu'il n'est presque plus formé d'apprentis par suite du désir des parents de l'apprenti de voir leur enfant gagner de suite; le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de donner au patron des ouvriers d'une plus grande habileté professionnelle; de plus, l'ouvrier éviterait des chômages et aurait des salaires plus élevés. Le syndicat ouvrier (Paris) trouve les cours professionnels utiles et possibles et demande qu'ils soient suivis par l'enfant si l'apprentissage ne peut être fait qu'en partie à l'atelier. Il voudrait les cours complémentaires obligatoires, comptés dans la durée du travail et faits certains jours. Le contrat d'apprentissage devrait être obligatoirement rédigé par écrit. Dans l'ensemble, l'instruction professionnelle est jugée en progrès, la protection des apprentis insuffisante.

D'après le syndicat patronal des articles de chasse de Paris répondant au questionnaire n° 2, la durée de l'apprentissage est de 2 ans, de 2 ans 1/2 à 3 ans d'après, le syndicat ouvrier de la même profession à Paris, durée jugée suffisante par les 2 syndicats. D'après ces 2 syndicats, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. D'après le syndicat patronal, l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier; le syndicat ouvrier est d'un avis opposé. Les 2 syndicats comptent 1 apprenti pour 10 ouvriers; ils ne voudraient pas limiter le nombre des apprentis. D'après les 2 avis, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. La limitation de la durée du contrat d'apprentissage à 3 ans qui est demandée par le syndicat ouvrier est rejetée par les patrons.

Gainiers. — Le syndicat patronal (orfèvres) de Paris signale que l'apprentissage s'est maintenu chez les gainiers; il ajoute qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage. D'après ce syndicat, l'apprentissage dure 4 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage ne serait pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti ne serait employé qu'aux travaux de son métier. Ce syndicat compte 1 apprenti pour 10 ouvriers; il ne voudrait pas limiter le nombre des apprentis ni la durée du contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé.

Cordonniers (1). — Cette profession figure parmi celles dans lesquelles les avis ont différé suivant les régions. Cependant dans les régions Paris, Est, Algérie et la Martinique, tous les avis signalent le maintien de l'apprentissage; de plus la majorité des avis exprimes dans l'ensemble des régions est dans le même sens. Ainsi, les avis de 29 conseils de prud'hommes, 18 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 18 syndicats ouvriers et 2 associations ouvrières de production signalent le maintien de l'apprentissage, tandis que sa disparition n'est relevée que par un conseil de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 4 syndicats ouvriers et 2 associations ouvrières de production. Les causes auxquelles on attribue cette disparition de l'apprentissage sont principalement le développement du machinisme, la longueur de l'apprentissage et la spécialisation du travail aux pièces. Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantages, d'après 1 conseil de prud'hommes

(1) Un modèle du contrat d'apprentissage en usage dans la profession des ouvriers en chaussures à Mouy (Oise) a été remis par la chambre de commerce de Beauvais. — Voir ci-dessus, page 171.

2 chambres de commerce et 2 syndicats patronaux, de donner aux patrons des ouvriers ayant une capacité professionnelle plus étendue. L'utilité et la possibilité d'organiser des cours professionnels sont reconnues par 5 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 1 syndicat patronal et 2 syndicats ouvriers; d'après les avis de 9 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal et 4 syndicats ouvriers, ces cours devraient être imposés lorsque l'apprentissage ne peut être fait qu'en partie à l'atelier. D'après la chambre de commerce de Bordeaux, des cours professionnels ont été organisés par les patrons et par les ouvriers.

Lorsqu'il n'est plus fait d'apprentis, les ouvriers se recrutent parmi les auxiliaires et manœuvres de la profession, d'après les conseils de prud'hommes de Sens et Fougères; parmi les ouvriers des autres régions, d'après la chambre de commerce de Saint-Étienne et d'après les conseils de prud'hommes de Périgueux et de Fougères; enfin parmi les ouvriers d'autres métiers, d'après le syndicat ouvrier de Fougères. La suppression de l'apprentissage a eu pour effet d'amener, d'après les avis de toutes les institutions, le déclin de l'industrie et l'augmentation du chômage. Les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, d'après les avis des syndicats ouvriers du Puy, de Villeneuve-sur-Lot, de Chateaurenault, de Fougères et d'Alger; le syndicat patronal de Rouen et l'association ouvrière de Lyon sont contre cette obligation; les cours devraient être comptés dans la durée légale du travail, d'après les syndicats ouvriers de Villeneuve-sur-Lot et Alger et d'après l'association ouvrière des cordonniers de Lyon; être faits certains jours, d'après le syndicat patronal de Rennes, et d'après les syndicats ouvriers du Puy, de Villeneuve-sur-Lot, de Chateaurenault et d'Alger.

Dans l'ensemble des ateliers, l'instruction professionnelle serait en décroissance, d'après le conseil des prud'hommes d'Auxerre, les chambres de commerce de Boulogne-sur-Mer et de Saint-Etienne, le syndicat patronal de Rouen, les syndicats ouvriers du Puy, de Montpellier, de Villeneuve-sur-Lot, de Fougères et d'après l'association ouvrière des cordonniers de Lyon. D'après cette association, la longueur de l'apprentissage et d'après le syndicat ouvrier du Puy, le labeur non approprié aux forces de l'apprenti seraient les causes les plus fréquentes des différends relatifs à l'apprentissage; mais la surveillance des apprentis confiée aux conseils des prud'hommes permettrait d'éviter ces différends. D'après tous les avis émis par les syndicats ouvriers, d'après l'association ouvrière de production et d'après le syndicat patronal de Rennes, le contrat d'apprentissage devrait être obligatoirement rédigé par écrit; la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer est d'un avis opposé. Les syndicats ouvriers du Puy, Montpellier, Chateaurenault et Alger trouvent insuffisante la protection des apprentis; pour y remédier, ils proposent la création d'inspecteurs. Au contraire, la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer trouve suffisante la protection des apprentis.

Sur 41 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 27 constatent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 6 d'un contrat écrit, 8 d'un contrat tantôt écrit, tantôt verbal. A signaler que d'après la chambre de commerce du Mans, le contrat est passé entre l'apprenti et l'ouvrier qui l'emploie. L'apprentissage dure de 1 à 3 ans (6 avis donnent 1 an et 22 avis dont 10 de conseils de prud'hommes et 3 de syndicats ouvriers, 2 ans); ces durées paraissent généralement suffisantes (28 avis dans ce sens, dont 11 de conseils de prud'hommes, 8 de chambres de commerce et 8 de syndicats ouvriers). D'après la chambre de commerce du Mans, la durée de l'apprentissage (2 ans) est réduite à 6 mois pour les déformeurs et 3 mois pour les monteurs. Le certificat d'apprentissage n'est généralement pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité (28 avis dans ce sens dont 14 de conseils de prud'hommes et 8 de syndicats ouvriers). Pour augmenter la valeur de ce certificat, on propose d'instituer des examens ou des commissions mixtes qui délivreraient ces certificats.

D'après 25 avis (dont 10 de conseils de prud'hommes et 8 de syndicats ouvriers) l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier; 13 avis (dont 8 de conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce et 2 syndicats patronaux) sont en sens contraire.

Le nombre des apprentis varie de 2 et 3 pour 100 à 1 pour 10 ouvriers; 21 avis (dont 12 de conseils de prud'hommes) sur 27 exprimés donnent 2 apprentis ou moins de 2 pour 10 ouvriers. On est généralement opposé à la limitation du nombre des apprentis (30 avis dans ce sens dont 15 de conseils de prud'hommes et 5 de syndicats ouvriers); seul, le conseil de prud'hommes de Béziers propose 3 apprentis pour 10 ouvriers, et cela, afin d'éviter des chômages. 18 avis, contre autant d'avis contraires, estiment que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; lorsqu'il y a rupture, elle provient le plus souvent de l'apprenti (17 avis dont 7 conseils de prud'hommes et 4 syndicats ouvriers) ou des parents de l'apprenti (2 avis dont 1 de syndicat ouvrier); ces ruptures sont surtout provoquées par le désir de l'apprenti d'être salarié (16 avis dans ce sens). La durée du contrat d'apprentissage devrait être limitée (dans ce sens 21 avis dont 10 de conseils de prud'hommes et 7 de syndicats ouvriers) contre 16 avis opposés (dont 7 de conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce et 2 syndicats ouvriers). La limitation proposée varie de 1 à 4 ans; sur 20 avis, 10 proposent 1 et 2 ans.

Coupeurs en chaussures. — Dans certaines des réponses, il a été possible de distinguer cette profession des précédentes. Tous les avis exprimés [1 conseil de prud'hommes (Ouest), la chambre de commerce de Bordeaux, un syndicat patronal (Est) et un syndicat ouvrier (Nord)] déclarent que l'apprentissage s'est maintenu. D'après l'association ouvrière des cordonniers de Lyon, les coupeurs en chaussures seraient formés dans des écoles professionnelles, et, d'après la chambre de commerce de Bordeaux, dans des cours professionnels. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles est reconnue par un con-

seil de prud'hommes (Sud-Est) et par l'association ouvrière des cordonniers de Lyon. 1 conseil de prud'hommes (Sud-Est), 1 autre (Ouest), 1 chambre de commerce (Est) et l'association ouvrière de Lyon veulent que ces cours soient imposés lorsque l'apprentissage ne peut être fait qu'en partie à l'atelier.

D'après un syndicat ouvrier de coupeurs en chaussures d'Amiens, l'instruction professionnelle serait en diminution et il ne serait pas désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage. Pour garantir l'apprentissage, le syndicat voudrait que l'on fixe un minimum de salaire pour tous les ouvriers avec une réduction d'heures de travail pour éviter le chômage.

D'après un syndicat ouvrier cordonnier de Rouen, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; l'apprentissage dure 1 an et demi, durée jugée insuffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré comme une preuve de capacité. L'apprenti serait employé uniquement aux travaux de son métier; le contrat d'apprentissage serait exécuté jusqu'au terme stipulé. La durée du contrat devrait être limitée à 1 an.

Piqueuses de bottines. — D'après les chambres de commerce de Bordeaux et de Grenoble, qui ont signalé cette profession, l'apprentissage est fait chez quelques patrons. Des cours professionnels ont été organisés par la société philomatique, ils sont suivis surtout par les piqueuses de bottines.

Monteurs en chaussures. — D'après un syndicat ouvrier des monteurs en chaussures de Toulouse, l'apprentissage a disparu dans la grande industrie; ce syndicat en donne comme cause la plus grande facilité de l'exploitation de l'enfant que de l'homme. Le recrutement des ouvriers se fait dans de mauvaises conditions pour l'industrie parmi les manœuvres du métier ou d'autres métiers; ce qui amène une baisse des salaires pour le professionnel et l'augmentation du chômage. Dans l'ensemble l'instruction professionnelle serait en baisse et l'industrie spécialisée péricliterait.

Galochiers. — D'après 2 syndicats ouvriers (Sud-Ouest) dont un du Mans, l'apprentissage a disparu par suite du développement du machinisme; le syndicat du Mans ajoute qu'un outillage plus perfectionné est utilisé dans les autres centres concurrents, qui sont ainsi plus favorisés; il ajoute que le rétablissement de l'apprentissage favoriserait le petit patronat. Mais d'après des avis d'un conseil de prud'hommes (Ouest) et de 2 syndicats ouvriers (Sud-Est, Sud-Ouest), l'apprentissage se serait maintenu. De plus, d'après le syndicat des ouvriers tanneurs de Souillac (Lot), et d'après la chambre de commerce de Moulins, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; l'apprentissage dure de 1 an à 1 an et demi, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti est employé à d'autres travaux qu'à ceux de son métier. D'après la chambre de commerce de Moulins, l'apprenti qui est employé à des corvées reçoit quelques indemnités et doit faire 2 ans d'apprentissage au lieu de 1 an. On compte, à Souillac, de 1 à 3 apprentis pour 10 ouvriers; on ne veut pas limiter le nombre des apprentis; mais on veut limiter la durée du contrat d'apprentissage à 1 an et demi. Le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. Au Mans, le contrat est souvent rompu avant le terme par l'apprenti.

Gantiers (1). — Tous les avis exprimés indiquent le maintien de l'apprentissage, avec contrat écrit, d'après le conseil de prud'hommes de Grenoble; avec contrat verbal, d'après les conseils de prud'hommes de Niort et Millau, enfin avec contrat tantôt verbal tantôt écrit, d'après le syndicat ouvrier de Niort. D'après la chambre de commerce de Grenoble, le syndicat des patrons gantiers a tenté de créer une école spéciale pour la ganterie et les industries accessoires (mégisserie, teinturerie); cette école a donné peu de résultats, les anciens ouvriers paraissant redouter la concurrence des ouvriers qui sortaient de cette école. D'après l'ensemble des réponses, l'apprentissage dure de 1 an et demi à 2 ans et demi, 2 ans et demi le plus souvent; durée jugée suffisante à Grenoble et Millau et insuffisante à Niort. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré comme une preuve de capacité à Grenoble et à Niort; à Millau, le conseil de prud'hommes est d'un avis opposé. D'après tous les avis, sauf celui du Conseil de prud'hommes de Millau, l'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier. A Grenoble, on compte 1 apprenti pour 20 ouvriers, à Millau 1 pour 10; on est d'avis de limiter le nombre des apprentis afin d'éviter les chômages. Le conseil de prud'hommes et le syndicat ouvrier de Niort demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage à 3 ans. Suivant les conseils de prud'hommes de Millau et Niort, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; suivant le conseil de prud'hommes de Grenoble, le contrat est rompu avant le terme par l'apprenti, qui désire être salarié.

Ouvriers des cuirs et peaux. — Dans certaines réponses on n'a pas distingué spécialement celles des professions de l'industrie des cuirs et peaux qui étaient visées. Au sujet de l'existence de l'apprentissage, les avis sont assez différents; d'une part, un conseil de prud'hommes (Ouest) et un syndicat patronal (Nord) en constatent le maintien; tandis que de l'autre, un conseil de prud'hommes (Rennes) en signale la disparition, l'attribuant au développement du machinisme. D'après un conseil de prud'hommes (Ouest), il est formé des apprentis dans des écoles professionnelles;

(1) Un modèle du contrat d'apprentissage en usage dans la profession, conforme à la décision du 20 octobre 1894, a été remis par le syndicat des ouvriers gantiers. — Voir ci-dessus, page 172.

il y aurait aussi utilité et possibilité de former des apprentis dans des cours professionnels qui devraient être imposés lorsque l'apprentissage ne peut être fait qu'en partie à l'atelier.

Lorsqu'il n'est plus fait d'apprentis, les ouvriers sont recrutés, d'après le syndicat patronal de Nantes et d'après le conseil de prud'hommes et le syndicat ouvrier de Rennes, parmi les manœuvres de tous métiers. D'après le syndicat patronal de Nantes et d'après le syndicat ouvrier de Rennes (cuirs et peaux), la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie. D'après le syndicat patronal de Nantes, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires; d'après le syndicat ouvrier de Saint-Junien et le syndicat patronal de Nantes, ils devraient être comptés dans la durée légale du travail. D'après ce syndicat, dans l'ensemble, l'instruction professionnelle serait en décroissance; mais spécialement chez les mégissiers.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, des dommages-intérêts devraient pouvoir être demandés au patron qui aurait amené cette rupture. Le contrat d'apprentissage devrait être obligatoirement rédigé par écrit.

D'après le conseil de prud'hommes de Nantes, pour l'industrie des cuirs et peaux en général, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; l'apprentissage dure 2 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti ne serait occupé qu'aux travaux du métier. On compte 1 apprenti pour 10 ouvriers dans l'ensemble, 1 apprenti pour 20 dans les grands établissements. On signale que le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé.

INDUSTRIES DU BOIS.

Scieurs. — D'après les avis exprimés par 2 conseils de prud'hommes (Est et Ouest), 2 chambres de commerce (Nord et Sud-Est) et 2 syndicats ouvriers (Sud-Est et Sud-Ouest), l'apprentissage existe encore dans cette profession; 1 chambre de commerce de Villefranche est d'un avis contraire. D'après le syndicat des ouvriers des scieries mécaniques de Hermes (Oise), les ouvriers sont recrutés parmi les manœuvres de tous métiers. Le développement du machinisme, qui a amené la disparition de l'apprentissage, a permis d'augmenter la production et de produire à meilleur marché; mais a aussi entraîné un abaissement des salaires et un accroissement du chômage. Les ouvriers sortis des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés, d'après ce syndicat ouvrier; mais ils sont peu employés à cause des salaires élevés qu'ils demandent. Les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, être comptés dans la durée légale du travail et être faits certains jours; le syndicat ouvrier demande, en outre, que l'enfant soit rétribué. L'instruction professionnelle est en décroissance.

Le contrat d'apprentissage devrait être obligatoirement rédigé par écrit. Le syndicat estime insuffisante la protection des apprentis et il réclame l'augmentation du nombre des inspecteurs.

D'après les réponses d'un conseil de prud'hommes et d'un syndicat ouvrier au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; l'apprentissage dure 2 ans (conseil de prud'hommes de Darnétal) ou 1 an (syndicat ouvrier de Cette); ces durées sont jugées suffisantes. D'après le conseil de prud'hommes de Darnétal, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; pour augmenter la valeur de ce certificat, il propose un examen. L'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. Le conseil de prud'hommes compte 1 apprenti pour 10 ouvriers et s'oppose à toute limitation, soit du nombre d'apprentis, soit de la durée du contrat d'apprentissage; il déclare que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; au contraire, d'après le syndicat ouvrier, il est souvent rompu par l'apprenti, qui abandonne le métier.

Charpentiers. — Dans cette profession les avis exprimés dans les mêmes régions sont souvent différents; cependant, les avis signalant le maintien de l'apprentissage sont en majorité. 3 conseils de prud'hommes, 7 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 3 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production, répartis dans toutes les régions, se prononcent pour la disparition; 24 conseils de prud'hommes, 12 chambres de commerce, 9 syndicats patronaux, 16 syndicats ouvriers et 2 associations ouvrières, en affirment le maintien. Les causes de la disparition de l'apprentissage seraient le désir d'un gain immédiat (avis des conseils de prud'hommes, chambres de commerce, syndicats patronaux, syndicats ouvriers), le développement du machinisme (avis des conseils de prud'hommes et des chambres de commerce), l'application des lois de protection des jeunes ouvriers (avis des syndicats ouvriers), la transformation de l'industrie, la spécialisation du métier, la disparition de l'apprentissage dans les grands centres, la longueur de l'apprentissage et, d'après la chambre de commerce de Bordeaux, le travail qui excède les forces de l'apprenti. Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantages de former des ouvriers ayant de plus grandes capacités professionnelles, d'augmenter les salaires et d'éviter des chômages chez les ouvriers et de permettre un accès plus facile au petit patronat.

D'après 3 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux, 2 syndicats ouvriers, on emploie en grand nombre des ouvriers sortis des écoles professionnelles. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles sont reconnues par 6 conseils de prud'hommes, 4 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 3 syndicats ouvriers et 2 associations ouvrières; d'après 12 conseils

de prud'hommes, 9 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 9 syndicats ouvriers, 3 associations ouvrières de production, l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires.

D'après les conseils de prud'hommes de Lunéville et d'Auxerre et d'après les syndicats patronaux de Paris et d'Alençon, les ouvriers se recrutent parmi ceux qui viennent d'autres régions; d'après le conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, ils se recrutent aussi dans les écoles professionnelles; enfin, d'après la chambre de commerce de Melun et les syndicats ouvriers de Roubaix et Roanne, parmi les manœuvres du métier. D'après l'association ouvrière de production (charpentiers) de Bordeaux et d'après le syndicat patronal de Paris, la disparition de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie. D'après le syndicat patronal de Paris et les syndicats ouvriers de Roubaix et de Roanne, les ouvriers sortis des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers à cause de leur plus grande instruction théorique. D'après le syndicat patronal de Paris, les cours complémentaires ne devraient être ni obligatoires ni comptés dans la durée légale du travail, mais être faits après les heures de travail; les syndicats ouvriers de Roubaix et de Roanne voudraient au contraire que les cours complémentaires soient obligatoires et faits après la journée de travail. D'après la chambre de commerce de Beauvais, si les cours étaient rendus obligatoires, ils ne devraient pas être comptés dans la durée légale du travail; ils devraient être faits certains jours de la semaine. D'après l'association ouvrière (charpentiers) de Bordeaux, les cours ne devraient pas être obligatoires; ils devraient être faits les jours et heures où on n'irait pas à l'atelier. L'instruction professionnelle serait en décroissance d'après le syndicat ouvrier de Roubaix et le syndicat patronal de Paris. Pour éviter les différends qui surviennent dans l'exécution du contrat d'apprentissage, le syndicat patronal de Paris propose d'imposer un certificat d'apprentissage; le syndicat ouvrier de Roanne voudrait qu'il soit stipulé dans le contrat que le patron ne confiera l'apprenti qu'à un bon ouvrier. Le syndicat patronal de Paris, l'association ouvrière de production de Bordeaux et le syndicat ouvrier de Roanne demandent le contrat écrit et obligatoire. Le syndicat patronal de Paris trouve suffisante la protection des apprentis; l'association ouvrière de production de Bordeaux est d'un avis opposé.

Sur 38 avis exprimés, 32, dont 13 de conseils de prud'hommes et 9 de chambres de commerce, 5 de syndicats patronaux et 5 de syndicats ouvriers, déclarent que le contrat d'apprentissage en usage est verbal. L'apprentissage dure de 2 à 3 ans (21 avis pour 2 ans, dont 6 de conseils de prud'hommes, 6 de chambres de commerce, 4 de syndicats patronaux, 4 de syndicats ouvriers); les durées quelles qu'elles soient sont jugées suffisantes, sauf par le syndicat ouvrier de Rouen. Le certificat d'apprentissage n'est considéré comme une preuve de capacité, sur 31 avis exprimés, que d'après 8 avis, dont 5 de conseils de prud'hommes, 2 de chambres de commerce et 1 d'une association ouvrière de production; pour augmenter la valeur du certificat, 3 conseils de prud'hommes proposent d'instituer des examens et un syndicat ouvrier de mentionner sur le certificat les travaux accomplis. D'après 22 avis (dont 8 de conseils de prud'hommes, 3 de syndicats patronaux, 8 de chambres de commerce), l'apprenti n'est employé qu'aux travaux du métier. On compte de 1 apprenti pour 100 ouvriers à 8 apprentis pour 10 ouvriers; 26 avis donnent 2 apprentis ou moins de 2 apprentis pour 10 ouvriers. Tous les avis exprimés, sauf celui de la chambre de commerce de Moulins qui avait donné 8 apprentis pour 10 ouvriers, sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. La chambre de Moulins demande la limitation du nombre des apprentis afin que l'ouvrier puisse développer ses capacités professionnelles. Au contraire, les conseils de prud'hommes de Grenoble et de Thiers voudraient qu'on augmente le nombre des apprentis, parce qu'on n'en trouve plus assez. Sur 32 avis, 20 (dont 9 de conseils de prud'hommes, 5 de chambres de commerce, 2 de syndicats patronaux) déclarent que le contrat est exécuté jusqu'au terme stipulé. Sur 15 avis mentionnant une rupture de contrat d'apprentissage, 12 donnent l'apprenti comme auteur de la rupture, soit parce qu'il désire être salarié, soit qu'il trouve l'apprentissage trop long. Sur 32 avis exprimés, 24 (dont 10 de conseils de prud'hommes, 6 de chambres de commerce, 3 de syndicats patronaux et 2 de syndicats ouvriers) sont opposés à la limitation de la durée du contrat d'apprentissage; d'autre part, 7 avis proposent la limitation à 2 ans et 3 avis à 3 ans.

Charpentiers de navires. — D'après les avis exprimés par 2 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 1 syndicat patronal, 1 syndicat ouvrier, l'apprentissage existe dans cette profession. Cependant la chambre de commerce de Bordeaux en signale la disparition en donnant pour cause que le travail très pénible excède les forces d'un apprenti. D'après le conseil de prud'hommes de Saint-Nazaire, on emploie en grand nombre des ouvriers sortis des écoles professionnelles. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles est reconnue par un conseil de prud'hommes (Ouest) et par 2 syndicats ouvriers (Sud-ouest et Ouest); de plus, d'après un conseil de prud'hommes (Ouest), l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après le syndicat patronal de constructeurs de bateaux de Paris et d'après le syndicat ouvrier (charpentiers de navires) du Havre, les ouvriers, quand il n'est pas fait d'apprentissage, se recrutent parmi les manœuvres du métier. D'après le syndicat ouvrier du Havre, la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie et la baisse des salaires; d'après le syndicat patronal (constructeurs de bateaux) de Paris, les ouvriers venant des écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés; on leur reproche une insuffisance de pratique. D'après ce syndicat, les cours

professionnels complémentaires ne devraient être ni obligatoires ni comptés dans la durée légale du travail; au contraire, d'après les syndicats des ouvriers charpentiers du Havre et de Bordeaux, les cours devraient être obligatoires. D'après le syndicat du Havre, ces cours devraient être comptés dans la durée du travail; d'après le syndicat de Bordeaux, ils devraient être faits après les heures de travail ou pendant la durée du travail avec le consentement du patron. Le syndicat patronal de Paris et le syndicat ouvrier du Havre s'accordent pour reconnaître la décroissance de l'instruction professionnelle. Les différends dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent, d'après le syndicat patronal de Paris, d'un labeur demandé en dehors du métier (courses imposées à l'apprenti et temps trop long passé à ces courses), et, d'après le syndicat ouvrier du Havre, des exigences de salaire de l'apprenti. Comme sanctions du contrat d'apprentissage, le syndicat patronal de Paris propose d'inscrire sur un tableau d'honneur les noms des meilleurs patrons et de distribuer des prix aux meilleurs apprentis. Le syndicat ouvrier de Bordeaux voudrait imposer aux patrons l'obligation de garder l'apprenti jusqu'à la fin de l'apprentissage et de lui remettre ensuite un certificat d'apprentissage qui lui permettrait d'être embauché comme ouvrier.

Le syndicat patronal de Paris et le syndicat ouvrier du Havre repoussent le contrat écrit obligatoire, que demande le syndicat ouvrier de Bordeaux. Le syndicat patronal de Paris et le syndicat ouvrier de Bordeaux trouvent suffisante la protection des apprentis; le syndicat ouvrier du Havre est d'un avis opposé.

D'après les conseils de prud'hommes de Saint-Nazaire et de Nantes, le contrat d'apprentissage en usage est un contrat verbal; d'après le syndicat ouvrier du Havre, il est tantôt écrit tantôt verbal. D'après les 2 conseils de prud'hommes, l'apprentissage dure de 2 à 3 ans, durée jugée suffisante. D'après le conseil de prud'hommes de Saint-Nazaire et le syndicat ouvrier du Havre, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; on signale aussi l'emploi de l'apprenti à d'autres travaux que ceux de son métier. Le conseil de prud'hommes de Nantes est d'un avis opposé. On compte à Saint-Nazaire, 5 apprentis pour 10 ouvriers, à Nantes, 7 pour 10, et au Havre, 1 pour 25; nulle part, on ne veut de la limitation du nombre des apprentis. A Saint-Nazaire et à Nantes, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé, tandis qu'au Havre, il est rompu avant le terme par l'apprenti qui désire être salarié. A Saint-Nazaire, on demande la limitation de la durée du contrat à 3 ans; on repousse toute limitation à Nantes et au Havre.

Calfats. — Il a été possible de distinguer cette profession des précédentes. La chambre de commerce de Saint-Nazaire qui l'a signalée a declaré que l'apprentissage a disparu, parce que dans les chantiers de constructions navales, on ne fait plus de bateaux en bois. Lorsqu'on a besoin d'ouvriers calfats les patrons qui ne font plus d'apprentis sont obligés de rechercher les anciens calfats alors occupés dans d'autres métiers.

Menuisiers (1). — Cette profession figure parmi celles où des avis contradictoires ont été exprimés soit dans des régions différentes, soit dans les mêmes régions. Cependant, dans les régions Paris et Sud-Ouest, tous les avis mentionnent le maintien de l'apprentissage. De plus, d'après 36 conseils des prud'hommes, 28 chambres de commerce, 16 syndicats patronaux, 40 syndicats ouvriers, 2 associations ouvrières de production, répartis dans toutes les régions, l'apprentissage se maintient, tandis que seulement 2 conseils des prud'hommes (Sud-Est, Sud-Ouest), 2 chambres de commerce (Nord et Est), 1 syndicat ouvrier (Ouest) et 1 association ouvrière de production (Sud-Est) en signalent la disparition.

Les causes auxquelles on attribue cette disparition sont principalement le développement du machinisme (avis de 1 chambre de commerce et de 2 conseils des prud'hommes), le désir d'un gain immédiat (avis des chambres de commerce), l'application des lois de protection du travail des enfants (avis du syndicat ouvrier) et, enfin (d'après l'association ouvrière de production «Le Bâtiment» de Lyon), la formation des apprentis seulement dans les petites villes. Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantages de former des ouvriers ayant des aptitudes plus étendues, d'élever les salaires et de diminuer les chômages.

D'après 15 conseils des prud'hommes, 7 chambres de commerce, 9 syndicats patronaux, 6 syndicats ouvriers, on emploie en grand nombre des ouvriers formés dans des écoles professionnelles. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles est reconnue par 23 conseils des prud'hommes, 11 chambres de commerce, 8 syndicats patronaux, 14 syndicats ouvriers et 3 associations ouvrières de production.

D'après 20 conseils de prud'hommes, 10 chambres de commerce, 8 syndicats patronaux, 20 syndicats ouvriers, 3 associations ouvrières de production, si l'apprentissage est fait en partie à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. D'après le conseil des prud'hommes d'Auxerre et les syndicats ouvriers de Montpellier et de Chambéry, s'il n'est pas formé d'apprentis, les ouvriers se recrutent parmi ceux d'autres régions et, d'après le syndicat ouvrier d'Alençon, parmi les auxiliaires du métier. Ce syndicat ajoute que les anciens ouvriers suffisent et qu'il n'est pas besoin d'en recruter de nouveaux. La disparition de l'apprentissage n'a eu aucun effet, d'après les avis des

(1) La chambre de commerce de Lille a joint à sa réponse un exemplaire du contrat d'apprentissage usité dans la menuiserie (atelier E. Rougé, à Lille). — Voir ci-dessus, page 163.

syndicats ouvriers de Chambéry et de Chartres; mais, d'après le syndicat patronal de Paris, elle a amené le déclin de l'industrie.

D'après le conseil des prud'hommes de Versailles, le syndicat patronal de Paris et le syndicat ouvrier de Saint-Quentin, les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers à cause de leur instruction technique. Un avis contraire a été donné par les syndicats ouvriers du Mans et de Montpellier qui reprochent à ces ouvriers une insuffisance de pratique. Les cours professionnels complémentaires ne devraient pas être obligatoires (avis des chambres de commerce de Beauvais et d'Armentières et du syndicat patronal de Paris); au contraire, ils devraient être obligatoires (avis de la chambre de commerce de Roanne et des syndicats ouvriers de Chambéry, Chartres, Castres, Roanne, Cholet, Agen et le Mans); comptés dans la durée légale du travail, d'après les chambres de commerce de Beauvais et de Roanne et d'après les syndicats ouvriers de Montpellier, Chambéry, Castres, Roanne, Cholet et le Mans; mais le syndicat patronal de Paris et le syndicat ouvrier de Saint-Quentin ne les voudraient pas compter dans la durée du travail; d'après les syndicats ouvriers de Chambéry, Chartres, Castres, Roanne, Cholet et Agen, ils devraient être faits pendant une partie de la journée; d'après le syndicat ouvrier du Mans, le syndicat patronal de Paris et la chambre de commerce d'Armentières, ils devraient avoir lieu après les heures de travail.

D'après les syndicats ouvriers de Chambéry, Saint-Quentin et Roanne et aussi d'après le syndicat des ouvriers tonneliers de Boulogne-sur-Mer, répondant au sujet de la menuiserie, l'instruction professionnelle est en progrès; elle est en décroissance d'après le syndicat patronal de Paris et d'après les syndicats ouvriers de Montpellier, Castres et Agen. Les différends qui surviennent dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent le plus fréquemment d'exigences de salaire de la part de l'apprenti (avis de la chambre de commerce de Melun-Corbeil et du syndicat ouvrier de Roanne); de labeurs imposés à l'apprenti en dehors du métier, corvées, etc., d'après les syndicats ouvriers de Castres et du Mans. Pour éviter ces différends, la chambre de commerce de Melun-Corbeil propose d'inviter les syndicats à n'admettre comme ouvrier que celui qui justifierait de l'accomplissement d'un apprentissage; le syndicat ouvrier de Chartres voudrait contraindre le maître à conserver son apprenti après la fin du temps d'apprentissage; le syndicat ouvrier du Mans demande d'imposer un stage à l'apprenti avant la signature du contrat d'apprentissage. Enfin, le syndicat patronal voudrait qu'on rende obligatoire le certificat d'apprentissage et la chambre de commerce de Corbeil-Melun réclame un examen. D'après cette chambre de commerce, le syndicat patronal de Paris et les syndicats ouvriers de Montpellier, Chartres, Roanne, Cholet, Alençon et le Mans, le contrat d'apprentissage devrait être obligatoirement rédigé par écrit.

La protection des apprentis est jugée suffisante par la chambre de commerce de Melun-Corbeil, le syndicat patronal de Paris et le syndicat ouvrier de Chambéry; les syndicats ouvriers de Montpellier, Chartres, Castres et Agen sont d'un avis contraire; le syndicat ouvrier de Cholet demande la création d'inspecteurs ouvriers afin d'augmenter la protection des apprentis.

Sur 81 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 72 déclarent qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage; 6 (dont 3 syndicats ouvriers), d'un contrat écrit. L'apprentissage dure de 2 à 5 ans (2 ans d'après 33 avis, 3 ans d'après 45 avis, dont 15 conseils des prud'hommes, 9 chambres de commerce, 8 syndicats patronaux et 12 syndicats ouvriers); ces durées sont jugées le plus souvent suffisantes; elles sont cependant trouvées insuffisantes par 5 conseils de prud'hommes et 5 chambres de commerce. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; dans ce sens, 44 avis (dont 13 de conseils de prud'hommes, 10 de chambres de commerce, 7 de syndicats patronaux, 14 de syndicats ouvriers) sur 60 avis exprimés; de plus, d'après 15 autres avis, il n'est pas fait usage de certificat d'apprentissage. Pour augmenter la valeur de ce certificat, 6 avis proposent de prescrire des examens, 3 de faire mentionner sur le certificat les travaux accomplis par l'apprenti, 4 autres demandent que la fréquentation de cours de dessin ou de cours professionnels précède la remise du certificat.

D'après la majorité des avis, l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier; sur 78 avis, on compte dans ce sens 44 avis, dont 14 de conseils des prud'hommes, 4 de chambres de commerce, 5 de syndicats patronaux et 8 de syndicats ouvriers. On compte de 1 apprenti pour 100 ouvriers à 6 apprentis pour 10 ouvriers; sur 69 avis, 38 donnent 1 apprenti et 20, 2 apprentis. Sur 70 avis, 56 s'opposent à la limitation du nombre des apprentis. Sur 14 avis favorables à la limitation, dont 3 de conseils des prud'hommes et 9 de syndicats ouvriers, 6 seulement ont proposé une limitation et 4 la fixent à 1 apprenti pour 10 ouvriers et 1 avis, à 2 apprentis. Par cette limitation, on éviterait, d'après 3 avis, des chômages et, d'après 2 avis, une baisse des salaires. Enfin, 1 avis (chambre de commerce) s'oppose à la limitation du nombre des apprentis qu'il trouve déjà trop faible.

75 avis ont été exprimés; le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé: dans ce sens, 43 avis (dont 17 de conseils de prud'hommes, 10 de chambres de commerce, 5 de syndicats patronaux et 7 de syndicats ouvriers). D'après 25 avis sur 32 avis exprimés, les ruptures de contrat proviennent de l'apprenti (sur les 25 avis, 8 de conseils de prud'hommes, 5 de syndicats patronaux et 8 de syndicats ouvriers); enfin d'après 22 avis sur 25 avis, ces ruptures sont causées par les demandes d'élévation de salaire de l'apprenti; dans ce sens notamment 8 avis de conseils de prud'hommes, 4 de chambres de commerce, 4 de syndicats patronaux et 6 de syndicats ouvriers. La limitation obligatoire de

la durée du contrat d'apprentissage est repoussée par 38 avis (dont 15 de conseils de prud'hommes, 9 de chambres de commerce, 8 de syndicats patronaux et 2 de syndicats ouvriers); sur les 33 avis en faveur de la limitation, 16 proposent 2 ans et 15 autres 3 ans.

Parqueteurs. — Le syndicat ouvrier (scieurs) de Cette, distinguant cette profession des précédentes, signale l'existence d'un apprentissage dans cette profession.

Replanisseurs de parquets. — Le seul avis formulé sur cette profession émane du syndicat des ouvriers replanisseurs de parquets de Nantes qui déclarent que, si on formait des apprentis, les ouvriers seraient en trop grand nombre, la concurrence amènerait la baisse des tarifs et qu'enfin, lorsqu'on a besoin de recruter des ouvriers, on en prend parmi les menuisiers.

Raboteurs. — D'après le syndicat ouvrier (scieurs) de Cette, on forme des apprentis dans cette profession; aucun autre renseignement n'a été fourni sur cette spécialité.

Charrons. — D'après 15 conseils de prud'hommes, 12 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 8 syndicats ouvriers répartis dans toutes les régions, on forme encore des apprentis. Seuls signalent la disparition de l'apprentissage : 1 conseil de prud'hommes (Nord) et 1 chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer, qui donnent comme causes à cette disparition le désir de l'apprenti d'être salarié de suite; de plus 1 conseil de prud'hommes (Sud-Est) qui ne s'est pas prononcé sur la suppression de l'apprentissage, signale que son rétablissement aurait pour avantage de donner des ouvriers ayant une plus grande aptitude professionnelle. A signaler aussi que d'après 1 syndicat patronal de Chalon-sur-Saône, le nombre des apprentis aurait diminué des trois quarts.

D'après la chambre de commerce de Bordeaux et d'après 2 syndicats patronaux (charrons et constructeurs de voitures de Paris et carrossiers de Lyon) on emploie des ouvriers sortis des écoles professionnelles; mais, à Paris, en petit nombre seulement. 6 avis de conseils de prud'hommes (Nord, Sud-Est, Sud-Ouest et Ouest) et un avis d'un syndicat ouvrier (Sud-Ouest) reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles. D'après 5 conseils de prud'hommes (Sud-Est, 3 Sud-Ouest, et Ouest), 1 chambre de commerce (Sud-Est) et 2 syndicats ouvriers (Sud-Ouest), l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Sur 15 avis exprimés, 11 déclarent qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage; 2 d'un contrat écrit. L'apprentissage dure de 1 an à 3 ans; 6 avis dont 3 de conseils de prud'hommes et 2 de syndicats ouvriers donnent 2 ans, et 8 avis dont 4 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 1 syndicat patronal, 1 syndicat mixte et 1 syndicat ouvrier indiquent une durée de 3 ans. Les durées en usage sont partout jugées suffisantes. Sur 13 avis exprimés, 8 (dont 4 de conseils de prud'hommes, 2 syndicats patronaux et 1 syndicat mixte) déclarent que le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité.

Pour augmenter la valeur de ce certificat, les conseils de prud'hommes de Béziers et de Darnétal proposent de nommer une commission devant laquelle seraient passés les examens. D'après 8 avis (dont 5 conseils de prud'hommes et 3 syndicats ouvriers) sur 14 avis, l'apprenti ne serait pas occupé uniquement aux travaux de son métier. On compte de 1 apprenti pour 20 ouvriers à 3 apprentis pour 10 ouvriers; 11 avis dont 6 de conseils de prud'hommes donnent 1 et 2 apprentis pour 10 ouvriers; seuls le conseil de prud'hommes de Béziers et le syndicat mixte des métaux de Laval demandent la limitation du nombre des apprentis, le syndicat de Laval ne voudrait qu'un apprenti par atelier quel que soit le nombre des ouvriers; par la limitation, le conseil de prud'hommes de Béziers pense éviter un abaissement de salaire. D'après 10 avis (dont 6 de conseils de prud'hommes et 2 de syndicats ouvriers), le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. 4 avis sont formulés en sens contraire; d'après eux, les ruptures de contrat proviennent de l'apprenti, qui désire augmenter son salaire. Sur 13 avis, 8 sont opposés à la limitation de la durée du contrat d'apprentissage; parmi les 3 avis en faveur de la limitation, 4 proposent 3 ans, un, 1 an; à remarquer aussi que c'est la durée qui avait été déjà déclarée par eux comme étant en usage dans la profession.

Carrossiers (1). — D'après tous les avis exprimés (16 conseils de prud'hommes, 6 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 2 syndicats ouvriers) répartis dans toutes les régions, il est formé des apprentis dans cette profession; mais la chambre de commerce de Chalon-sur-Saône accuse une diminution de l'apprentissage de près des trois quarts. D'après la chambre de commerce de Paris, 1 syndicat ouvrier (Ouest) et 2 syndicats patronaux (Paris et Sud-Est), on emploie des ouvriers formés dans des écoles professionnelles. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles est reconnue par 5 conseils de prud'hommes (Nord, 2 Sud-Est, Sud-Ouest et Ouest) et par 1 chambre de commerce (Nord). D'après 7 conseils de prud'hommes (dont 1 Nord, 2 Sud-Est, 1 Sud-Ouest et 1 Ouest) et d'après 1 chambre de commerce (Nord), l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

(1) La chambre de commerce de Moulins a joint à sa réponse un exemplaire du contrat d'apprentissage en usage chez les ouvriers en voitures de Moulins.

D'après le syndicat patronal de Paris, dans les métiers de l'*industrie de la voiture* (*forgerons, charrons, carrossiers, peintres en voitures*), les ouvriers qui n'ont pas fait d'apprentissage sont recrutés en province principalement. D'après la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer, la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie et l'augmentation de la durée du travail. Les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers à cause de leur instruction technique (avis du syndicat patronal de Lyon); mais le syndicat patronal de Paris est d'un avis opposé. D'après le syndicat patronal de Lyon, les cours professionnels complémentaires ne devraient être ni obligatoires, ni comptés dans la durée du travail; ils devraient être faits après les heures de travail; mais, d'après les syndicats ouvriers de Clermont Ferrand et d'Orléans, ils devraient être obligatoires; d'après la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer, ces cours devraient être obligatoires, comptés dans la durée légale du travail, faits certains jours et pendant une partie de la journée.

D'après le syndicat patronal de Lyon, il y aurait, dans l'ensemble, décroissance de l'instruction professionnelle, parce que beaucoup d'apprentis ne finissent pas leur temps d'apprentissage. C'est aussi une des causes les plus fréquentes de différends dans l'exécution du contrat d'apprentissage. Ce syndicat demande qu'on fasse respecter les contrats. La chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer demande, comme sanction du contrat d'apprentissage, qu'on impose des examens. Le syndicat patronal de Paris, les syndicats ouvriers de Clermont-Ferrand et d'Orléans et la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer désirent que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit; le syndicat patronal de Lyon y est opposé. La protection des apprentis est trouvée suffisante par le syndicat patronal de Paris et la chambre de commerce de Boulogne; le syndicat ouvrier de Clermont, qui la tient pour insuffisante, propose la création d'inspecteurs ouvriers.

Sur les 20 avis formulés en réponse au questionnaire n° 2, 17, dont 10 des conseils de prud'hommes, signalent l'usage d'un contrat d'apprentissage; 2 d'un contrat tantôt écrit, tantôt verbal. L'apprentissage dure de 1 à 3 ans, 3 ans d'après 10 avis, dont 7 de conseils de prud'hommes et 1 de chacune des institutions : chambre de commerce, syndicat mixte et syndicat ouvrier; la durée en usage est toujours trouvée suffisante, sauf à Grenoble, où la chambre de commerce trouve insuffisante la durée de 2 ans.

Le certificat d'apprentissage n'est généralement pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; sur 17 avis, on en compte 13 dans ce sens, dont 9 de conseils de prud'hommes et 2 de chambres de commerce. Pour augmenter la valeur de ce certificat, 4 avis proposent d'instituer des commissions qui examineraient les apprentis; 1 avis propose que le certificat mentionne le degré d'instruction de l'apprenti; d'après 2 avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après 12 avis (dont 8 de conseils de prud'hommes, 2 de syndicats patronaux et 1 de syndicat ouvrier) sur 20 avis exprimés, l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. On compte de 1 à 4 apprentis pour 10 ouvriers; 14 avis (dont 7 conseils de prud'hommes, 2 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers) donnent 1 et 2 apprentis pour 10 ouvriers; 1 chambre de commerce en compte 5 pour 100. On est généralement opposé à la limitation du nombre des apprentis (14 avis dans ce sens); des 3 avis qui demandent la limitation, seul celui du syndicat mixte des métaux de Laval propose de ne garder qu'un apprenti par atelier quel que soit le nombre des ouvriers. Par la limitation du nombre d'apprentis, qu'il ne détermine d'ailleurs pas, le conseil de prud'hommes d'Alençon espère éviter qu'on emploie ces apprentis à des travaux en dehors du métier. Au contraire, la chambre de commerce de Moulins ne voudrait pas de la limitation du nombre des apprentis; elle trouve qu'il n'y en a plus suffisamment. Sur 18 avis exprimés, 9, répartis dans chaque institution, déclarent que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé, 9 autres sont d'une opinion contraire, et, d'après ceux-ci, la rupture du contrat proviendrait de l'apprenti, qui désire être salarié. On est généralement opposé à toute limitation de la durée du contrat d'apprentissage (12 avis dans ce sens, dont 6 de conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux); sur 8 avis qui sont d'une opinion contraire, 3 proposent 2 ans et 5 proposent 3 ans.

Peintres en voitures. — D'après la majorité des avis, l'apprentissage existe dans cette profession; d'un côté, d'après 3 conseils de prud'hommes (1 Est, 1 Sud-Ouest et 1 Ouest), il est formé des apprentis, et d'autre part, d'après 1 chambre de commerce (Sud-Est) qui n'a pas cependant fait mention de sa disparition, le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de donner des ouvriers ayant une plus grande capacité professionnelle.

Suivant les avis exprimés par le syndicat patronal des carrossiers de Lyon et par le syndicat ouvrier des carrossiers de Clermont-Ferrand, le contrat d'apprentissage en usage est verbal. L'apprentissage dure 2 ans, durée jugée suffisante. D'après le syndicat patronal de Lyon, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. D'autre part, à Clermont-Ferrand, il n'est pas délivré de certificat. D'après les 2 avis, l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. On compte, à Lyon, 1 apprenti, et à Clermont-Ferrand, 2 apprentis pour 10 ouvriers. On est opposé à toute limitation de la durée de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage n'est généralement pas exécuté jusqu'au terme stipulé; la rupture provient de l'apprenti qui désire être salarié. Le syndicat patronal est opposé à la limitation de la durée du contrat que demande le syndicat ouvrier de Clermont-Ferrand, en fixant la durée à 2 ans.

Forgerons en voitures. — La chambre de com-

merce de Boulogne-sur-Mer, qui a signalé cette profession, déclare qu'il n'est plus formé d'apprentis, parce que les parents désirent que leur enfant soit salarié de suite. Elle demande le rétablissement de l'apprentissage sans indiquer les avantages qui en seraient retirés.

Layetiers-emballeurs. — Les avis exprimés par une chambre de commerce et par un conseil de prud'hommes (Sud-Est) signalent que l'on forme des apprentis. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles sont reconnues par un conseil de prud'hommes (Sud-Est) qui demande que l'apprenti suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

Tonneliers. — Pour cette profession, les avis exprimés ont différé suivant les régions et aussi dans la même région. D'après la majorité des avis (13 conseils de prud'hommes, 8 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux et 3 syndicats ouvriers) répartis dans toutes les régions, on forme des apprentis; tandis que la disparition de l'apprentissage est signalée par la chambre de commerce de Villefranche, par celle de Besançon, par une autre (Est), par un syndicat patronal des ferblantiers de Tarbes et par deux syndicats ouvriers [menuisiers de Montpellier et tonneliers de Mèze] (Hérault). Les causes principales auxquelles on attribue la disparition de l'apprentissage sont le développement du machinisme (avis de conseil de prud'hommes, chambre de commerce, syndicats patronaux), le désir, chez l'apprenti, d'un gain immédiat (avis d'une chambre de commerce) et les mauvaises récoltes de ces dernières années qui ont amené une diminution du travail (avis du syndicat patronal). Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour effet de donner aux patrons un meilleur rendement de travail et aux ouvriers des salaires plus élevés.

D'après 4 conseils de prud'hommes (1 Nord, 2 Sud-Est et 1 Sud-Ouest), il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et, d'après 5 conseils de prud'hommes (1 Nord, 3 Sud-Est et 1 Sud-Ouest), l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier. D'après la chambre de commerce de Bordeaux, des cours avaient été organisés par la Société philomatique, ils n'ont pas donné de résultats.

D'après les avis du syndicat patronal du commerce des vins à Orléans (avis qui concernent la tonnellerie), on forme par l'apprentissage à peine 15 p. 100 des ouvriers nécessaires à cette industrie; les ouvriers qui manquent viennent d'autres régions. D'après l'association ouvrière de production des tonneliers de Morlaix, il n'est plus recruté d'ouvriers tonneliers. Enfin, d'après le syndicat des ouvriers tonneliers de la Martinique, les tonneliers se recrutent parmi les ouvriers d'autres professions et, d'après le syndicat ouvrier de Cognac, parmi les ouvriers d'autres régions. La suppression de l'apprentissage a eu pour effet d'amener, d'après le syndicat patronal d'Orléans et le syndicat ouvrier de la Martinique, le déclin de l'industrie, la baisse des salaires et une augmentation du chômage; d'après le syndicat ouvrier de Mèze (Hérault), « le mécontentement des pères de famille ». D'après les syndicats ouvriers de Cognac et de la Martinique, les ouvriers venant des écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés aux autres ouvriers; on leur reproche leur insuffisance de pratique. Les cours professionnels complémentaires devraient, d'après les syndicats ouvriers de Cognac, de Perpignan et de la Martinique, être obligatoires; ils devraient être comptés dans la durée du travail, d'après les syndicats ouvriers de Cognac et de la Martinique; n'être pas comptés dans la durée du travail, d'après le syndicat ouvrier de Perpignan. Le syndicat ouvrier de Cognac demande que ces cours professionnels soient faits pendant une partie de la journée; le syndicat de Perpignan, qu'ils soient faits après les heures de travail. D'après l'association ouvrière de production de Morlaix, les cours complémentaires ne devraient pas être obligatoires; mais ils devraient être comptés dans la durée du travail et être faits certains jours.

D'après l'association ouvrière de production de Morlaix et le syndicat des ouvriers tonneliers de Perpignan, l'instruction professionnelle est en progrès; elle est en décroissance d'après le syndicat patronal d'Orléans. D'après le syndicat ouvrier de Cognac, il y a progrès dans la tonnellerie et décroissance dans la fabrication des foudres. D'après le syndicat patronal d'Orléans, les différends proviennent le plus fréquemment de contestations sur la durée de l'apprentissage et, d'après le syndicat ouvrier de Cognac, de la négligence de l'apprenti; enfin, d'après le syndicat des ouvriers tonneliers-cavistes de Reims, du défaut de rétribution du travail de l'apprenti. Pour éviter ces différends, le syndicat patronal d'Orléans propose de stipuler qu'il sera donné à l'apprenti un certificat lui permettant d'avoir rang d'ouvrier, le syndicat ouvrier de Cognac demande que l'apprenti reste tout le temps de l'apprentissage avec le même ouvrier et le syndicat ouvrier de Reims, que l'apprenti soit payé après un an.

D'après le syndicat patronal d'Orléans, d'après les syndicats ouvriers de Cognac, Perpignan, Reims, la Martinique, le contrat d'apprentissage devrait être obligatoirement rédigé par écrit. D'après les syndicats, patronal d'Orléans, ouvriers de Cognac, Perpignan et la Martinique et d'après l'association ouvrière de Morlaix, la protection des apprentis est insuffisante; pour augmenter cette protection, on propose la nomination de comités libres de surveillance ou de commissions ouvrières.

Sur les 21 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 17 signalent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 3 d'un contrat écrit. L'apprentissage dure de 1 à 4 ans; 16 avis, dont 6 de conseils de prud'hommes, 5 de chambres de commerce, 2 de syndicats patronaux et 2 de syndicats ouvriers donnent 2 et 3 ans. La durée signalée est toujours trouvée suffisante; seul, le conseil de prud'hommes de Cette trouve insuffisant un apprentissage de 4 ans, et le syndicat ouvrier de Cognac, un apprentissage d'un an. D'après la majorité des avis (11

avis dans ce sens, dont 7 de conseils de prud'hommes, 2 de chambres de commerce, 1 de syndicat patronal et 1 de syndicat ouvrier), le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; d'après 3 avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. Pour augmenter la valeur du certificat d'apprentissage, 3 conseils de prud'hommes proposent l'institution d'examens précédant la remise du certificat. D'après la majorité des avis, l'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux de son métier, 12 avis dans ce sens (dont 6 conseils de prud'hommes, 3 syndicats ouvriers, 1 association ouvrière de production et 1 chambre de commerce) contre 9 avis en sens opposé. On compte de 1 à 6 apprentis pour 10 ouvriers; 15 avis, dont 6 de conseils de prud'hommes, 3 de chambres de commerce, 2 de syndicats patronaux, 3 de syndicats ouvriers donnent 1 ou 2 apprentis pour 10 ouvriers. La majorité des avis est opposée à la limitation du nombre des apprentis; 15 avis dans ce sens (dont 4 de conseils de prud'hommes, 5 de chambres de commerce, 2 de syndicats patronaux et 4 de syndicats ouvriers) contre 4 avis pour la limitation. De ces derniers, seul, le conseil de prud'hommes de Cette propose de limiter à 3, et le syndicat ouvrier de Perpignan, à 1, le nombre des apprentis à admettre. Par une limitation du nombre des apprentis, le conseil de prud'hommes de Cette espère éviter l'exploitation de la main-d'œuvre enfantine, le conseil de prud'hommes de Béziers, l'abaissement des salaires, et l'association ouvrière de Morlaix, le chômage. D'après la majorité des avis, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; sur 19 avis exprimés, 11 avis dans ce sens (dont 4 de conseils de prud'hommes, 4 de chambres de commerce, 2 de syndicats ouvriers). Les 8 avis qui signalent la rupture du contrat, l'attribuent à l'apprenti qui désire être salarié. La majorité des avis (11 avis, dont 3 de conseils de prud'hommes et 5 de syndicats ouvriers, sur 20 avis exprimés) demande la limitation obligatoire de la durée du contrat d'apprentissage; la durée proposée varie de 2 à 5 ans; en particulier 6 avis donnent 3 ans.

Ouvriers en merrains. — Les avis exprimés par un conseil de prud'hommes (Sud-Ouest) et par le syndicat des ouvriers en merrains de Cette signalent la disparition de l'apprentissage dans cette industrie. Ce syndicat indique, d'autre part, que l'on compte à peine 8 apprentis pour 250 ouvriers; à la disparition de l'apprentissage, il donne comme cause la production limitée aux besoins de la tonnellerie. Le syndicat des ouvriers en merrains de Cette demande la nomination d'inspecteurs ouvriers pour assurer la protection des apprentis; il ajoute que l'enfant devrait être toujours instruit par le même ouvrier et qu'il pourrait ainsi arriver à connaître le classement des bois.

Soufflctiers. — D'après le syndicat des ouvriers soufflctiers de Paris répondant seulement au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est verbal. L'apprentissage dure 3 ans; mais, suivant ce syndicat, 2 ans suffiraient. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. Le nombre des apprentis varie suivant les maisons, certaines n'ont pas d'apprentis, d'autres ont la moitié de leur personnel composé d'apprentis. Le syndicat demande qu'on limite à 1 pour 10 ouvriers le nombre des apprentis. Suivant lui, le contrat d'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé, il est rompu par l'apprenti, parce que celui-ci n'apprend rien. On devrait limiter obligatoirement à 2 ans la durée du contrat d'apprentissage.

Sabotiers. — D'après la majorité des avis exprimés, il est encore formé des apprentis. D'une part, 2 conseils de prud'hommes (Sud-Ouest), 5 chambres de commerce (1 Est, 2 Sud-Est, 2 Sud-Ouest), 2 syndicats patronaux (1 Sud-Est, 1 Ouest), signalent dans cette profession l'existence de l'apprentissage; d'autre part, 2 associations ouvrières (Sud-Ouest et Ouest) en signalent la disparition et donnent comme causes à cette disparition l'application des lois de protection légale des ouvriers et le déplacement des centres de production. A remarquer aussi que, d'après une chambre de commerce de Chalon-sur-Saône, l'apprentissage a diminué de 60 p. 100. D'après un conseil de prud'hommes (Sud-Ouest), si l'apprentissage est fait à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels. D'après l'association ouvrière de production des sabotiers de Limoges, il n'est plus recruté d'ouvriers pour cette profession et la disparition de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie.

D'après les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par 1 conseil de prud'hommes et 1 association ouvrière de production, le contrat d'apprentissage en usage est tantôt écrit, tantôt verbal; il est seulement verbal suivant une chambre de commerce et écrit suivant un syndicat ouvrier de bûcherons de Montavon (Nièvre). L'apprentissage dure de 1 an 1/2 à 3 ans; 2 à 3 ans, d'après le conseil de prud'hommes et l'association coopérative de Limoges, et 1 an et 1 an 1/2, d'après la chambre de commerce et le syndicat ouvrier; ces durées sont toujours jugées suffisantes. Le certificat d'apprentissage n'est généralement pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; la chambre consultative de St-Géniez est d'un avis opposé. Pour augmenter la valeur de ce certificat, le conseil de prud'hommes de Limoges propose de joindre au certificat le relevé des travaux accomplis par l'apprenti. D'après tous les avis, sauf celui du syndicat ouvrier, l'apprenti est uniquement occupé aux travaux de son métier. Le conseil de prud'hommes de Limoges compte 1 apprenti pour 20 ouvriers; la chambre consultative de Saint-Géniez, 1 à 2 apprentis pour 10 ouvriers. Cette chambre consultative et le syndicat ouvrier de Montavon ne veulent pas de la limitation du nombre des apprentis que demande le conseil de prud'hommes de Limoges. D'après les avis de la chambre consultative de Saint-Geniez et du syndicat ouvrier de Montavon, le

contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; le conseil de prud'hommes de Limoges est d'un avis opposé et impute la rupture au patron, qui ne tient pas ses engagements. Le conseil de prud'hommes demande la limitation obligatoire de la durée du contrat d'apprentissage à 2 ans, la chambre consultative et le syndicat ouvrier s'opposent à toute limitation.

Modeleurs-mécaniciens. — D'après tous les avis exprimés, 1 conseil de prud'hommes (Ouest), 2 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production (Nord), il est formé des apprentis dans cette profession. D'après 2 conseils de prud'hommes et 1 syndicat ouvrier (Ouest) et 1 association ouvrière de production (Nord), on emploie en grand nombre des ouvriers formés dans des écoles professionnelles. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles est reconnue par 3 conseils de prud'hommes (1 Nord et 2 Ouest), 1 chambre de commerce (Est), 2 syndicats ouvriers (Nord, Est) et 1 association ouvrière de production (Nord); d'après 2 conseils de prud'hommes (Ouest), 1 syndicat ouvrier (Est) et 1 association ouvrière (Nord), lorsque l'apprentissage est fait à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

Encadreurs-doreurs. — D'après tous les avis exprimés (1 conseil de prud'hommes (Ouest), 4 chambres de commerce (Nord, Sud-Ouest et 2 Est) et 1 association ouvrière (Paris), on forme des apprentis dans cette profession. D'après le syndicat des ouvriers *menuisiers en cadres* de Paris, le recrutement des ouvriers se trouve gêné par le faible gain des ouvriers de la corporation. Il serait désirable que le loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage afin d'assurer la sécurité de l'apprenti et celle du patron.

D'après la chambre de commerce de Versailles et un syndicat patronal (ébénistes) de Lyon répondant au questionnaire n° 2 et pour les encadreurs, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; l'apprentissage dure 2 ans et 2 ans 1/2, durée jugée suffisante. A Versailles, on signale l'absence de certificat d'apprentissage. A Lyon, le certificat n'est pas considéré par le patron comme une preuve de capacité; le syndicat patronal propose d'instituer des examens pour augmenter la valeur de ce certificat. D'après les 2 avis exprimés, l'apprenti n'est employé qu'aux travaux du métier. On compte 1 apprenti pour 20 ouvriers à Versailles, 1 pour 10 à Lyon; on s'oppose, à Versailles et à Lyon, à la limitation du nombre des apprentis. D'après la chambre de commerce de Versailles, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé, tandis que d'après le syndicat patronal de Lyon, il est rompu par l'apprenti. La chambre de commerce de Versailles repousse la limitation de la durée du contrat d'apprentissage, que demande au contraire le syndicat patronal de Lyon, la fixant à 2 ans 1/2.

Ouvriers en manches de parapluie. — D'après le syndicat des ouvriers en manches de parapluie de Vibraye (Sarthe), on forme des apprentis. Les ouvriers venant des écoles professionnelles ne sont pas préférés aux autres ouvriers et ne donnent pas satisfaction; on leur reproche une insuffisance de pratique. Les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, comptés dans la durée légale du travail, faits certains jours, deux fois par semaine. Les différends qui surviennent dans l'exécution du contrat d'apprentissage viennent le plus souvent de ce que le patron emploie l'enfant à un travail autre que celui qui etait convenu. Le contrat devrait être obligatoirement rédigé par écrit. Les sanctions que demande le syndicat pour l'exécution du contrat d'apprentissage sont: pour le patron, un rappel à l'ordre, une amende et enfin, en cas de récidive, l'interdiction d'avoir des apprentis, et, pour l'apprenti, des remontrances et, en cas de récidive, la résiliation du contrat d'apprentissage. La protection des apprentis est jugée insuffisante, et pour mieux l'assurer, le syndicat propose la nomination d'un commissaire contrôleur.

Boisseliers. — 1 conseil de prud'hommes et 1 chambre de commerce (Sud-Est) mentionnent l'existence de l'apprentissage dans cette profession. Le conseil de prud'hommes, qui reconnaît l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des cours professionnels, estime que l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

Formiers. — Une chambre de commerce (Sud-Est) signale qu'il est formé des apprentis, sans ajouter aucun autre renseignement spécial à cette profession.

Ebénistes et ouvriers en ameublement. — D'après la majorité des avis, on forme des apprentis dans cette profession. D'une part, d'après 3 chambres de commerce, 1 (Nord), celle de Bar-le-Duc et celle de Tarbes et 1 conseil de prud'hommes (Ouest), l'apprentissage a disparu et les causes principales auxquelles on attribue cette disparition sont le développement du machinisme (avis des chambres de commerce), le désir d'un gain immédiat (avis d'un conseil de prud'hommes et d'une chambre de commerce), la longue durée de l'apprentissage et le désir de ne pas être lié par un contrat (avis des chambres de commerce). D'autre part, répartis dans toutes les régions, 24 conseils de prud'hommes, 13 chambres de commerce, 6 syndicats patronaux, 23 syndicats ouvriers, 4 associations ouvrières déclarent qu'il est formé des apprentis. Les avantages que procurerait le rétablissement de l'apprentissage sont, d'après 2 chambres de commerce et 1 syndicat patronal, la possibilité d'avoir des ouvriers d'une plus grande aptitude professionnelle et, d'après 1 syndicat ouvrier (Sud-Ouest), une élévation des salaires. En outre, d'après la chambre de commerce de Bar-le-Duc, le rétablissement de l'apprentissage serait désirable; mais il n'est pas donné d'indications sur les avantages qui en résulteraient.

D'après 6 conseils de prud'hommes, 4 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 4 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production répartis dans toutes les régions, on emploie en grand nombre des ouvriers venant des écoles professionnelles. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles est reconnue par 10 conseils de prud'hommes, 7 syndicats patronaux, 3 chambres de commerce et 9 syndicats ouvriers répartis dans toutes les régions. Enfin, d'après 11 conseils de prud'hommes, 6 chambres de commerce, 5 syndicats patronaux, 8 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production, l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après les chambres de commerce de Boulogne-sur-Mer et de Saint-Étienne et d'après le syndicat patronal de l'ameublement de Paris, les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers; la chambre de commerce de Saint-Étienne ajoute qu'ils deviennent supérieurs aux autres ouvriers dès qu'ils ont acquis un peu de pratique. D'autre part, d'après le syndicat mixte de l'ameublement de Bordeaux et d'après le syndicat ouvrier du Mans, ces ouvriers venant des écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction; de plus, d'après le syndicat mixte de Bordeaux et d'après les syndicats ouvriers du Mans et de Grenoble, ils ne sont pas préférés aux autres ouvriers, on leur reproche une insuffisance de pratique; le même reproche leur est fait par le syndicat ouvrier de l'ameublement de Paris. Le syndicat ouvrier de Grenoble fait une exception en faveur des ouvriers sculpteurs sur meubles, qui sont pris de préférence parmi les ouvriers venant des écoles professionnelles.

D'après la chambre de commerce de Saint-Étienne, les syndicats patronaux de Paris et Bourges, le syndicat mixte de Bordeaux, les syndicats ouvriers de Paris, Cherbourg, Annecy, Grenoble, le Mans, Limoges et Crépy-en-Valois, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires et comptés dans la durée légale du travail; cependant le syndicat mixte de Bordeaux déclare qu'ils doivent, dans certains cas, être comptés dans la durée légale du travail, mais sans indiquer dans quels cas; de plus, le syndicat ouvrier du Mans, l'association ouvrière de Castres et le syndicat patronal de Lyon voudraient que ces cours soient faits après les heures de travail. Le syndicat patronal de Lyon voudrait que ces cours ne soient ni obligatoires ni comptés dans la durée légale du travail. La chambre de commerce de Saint-Étienne, l'association ouvrière de Morlaix, le syndicat mixte de Bordeaux et les syndicats ouvriers de Cherbourg, Grenoble et Limoges demandent que ces cours aient lieu certains jours de la semaine, les syndicats patronaux de Paris et de Bourges et les syndicats ouvriers de Paris et de Crépy, qu'ils aient lieu pendant une partie de la journée.

Dans l'ensemble des industries, l'instruction professionnelle est en progrès, d'après la chambre de commerce de Saint-Étienne, les syndicats patronaux de Paris et de Bourges, l'association ouvrière de Morlaix et les syndicats ouvriers de Paris et de Grenoble; elle est en décroissance, d'après la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer, le syndicat mixte de Bordeaux, les syndicats ouvriers de Limoges et de Crépy et l'association ouvrière de Morlaix. Les différends survenus dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent le plus souvent, d'après les syndicats patronaux de Paris et Lyon, d'exigences de salaire de l'apprenti; d'après les syndicats ouvriers de Grenoble, le Mans et Limoges, de labeurs imposés à l'apprenti en dehors du métier; enfin d'après le syndicat ouvrier de Crépy, de l'inaptitude de l'apprenti. Pour éviter ces différends, le syndicat patronal de Paris propose d'imposer une amende au patron qui embauche un apprenti en rupture de contrat et de stipuler que l'enseignement de l'apprenti sera moitié du temps pratique et moitié théorique. Le syndicat ouvrier de Grenoble demande que l'on impose un examen à l'apprenti, celui du Mans, un stage avant la signature du contrat et celui de Crépy voudrait qu'il soit interdit au patron d'employer l'apprenti à des corvées. Comme sanctions, le syndicat ouvrier de Grenoble propose d'imposer au patron, qui aurait mal instruit l'apprenti, des dommages-intérêts en faveur de celui-ci. Tous les avis exprimés, sauf ceux du syndicat patronal de Bourges et des syndicats ouvriers de Grenoble et de Paris, demandent la rédaction obligatoire par écrit du contrat d'apprentissage. Les syndicats patronaux de Lyon et Bourges trouvent suffisante la protection des apprentis; au contraire, le syndicat patronal de Paris et les syndicats ouvriers de Paris, Cherbourg, Liffol, Annecy, Grenoble, Limoges et Crépy la trouvent insuffisante; les syndicats ouvriers proposent, pour y remédier, de créer des inspecteurs ouvriers.

Sur les 47 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 38 déclarent qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 6 d'un contrat écrit et 3 d'un contrat tantôt écrit tantôt verbal. L'apprentissage dure 2 ans suivant 15 avis et 3 ans suivant 31 avis. La durée en usage est reconnue suffisante, sauf par le conseil des prud'hommes d'Angers, la chambre de commerce de Saint-Étienne et le syndicat ouvrier de Crépy-en-Valois, qui demandent de porter de 2 à 3 ans la durée de l'apprentissage. D'après la majorité des avis, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; sur 40 avis exprimés, 32 dans ce sens, dont 8 de conseils de prud'hommes, 4 de chambres de commerce, 6 de syndicats patronaux, 12 de syndicats ouvriers. Pour augmenter la valeur de ce certificat, 12 avis proposent d'instituer des examens, 2 de mentionner sur le certificat les travaux accomplis par l'apprenti. Enfin, d'après 4 avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage.

D'après la majorité des avis, l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. Dans ce sens, 30 avis (dont 9 conseils de prud'hommes, 2 syndicats patronaux et 14 syndicats ouvriers) sur 47 avis exprimés. On compte de 1 à 6 apprentis pour 10 ouvriers; 30 avis (dont 11 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce et 10 syndicats ouvriers

donnent 1 et 2 apprentis. La majorité des avis s'oppose à la limitation du nombre des apprentis; dans ce sens, 34 avis, dont 10 de conseils de prud'hommes, 6 de chambres de commerce, 5 de syndicats patronaux et 8 de syndicats ouvriers. Parmi les avis en faveur d'une limitation, 3 ont demandé de n'admettre que 1 apprenti, deux, 2 apprentis pour 10 ouvriers. Les abus qu'espèrent éviter les conseils de prud'hommes et les syndicats ouvriers qui ont demandé la limitation, seraient, d'après 3 avis, le chômage, d'après 2 autres avis, la baisse des des salaires et enfin, d'après 2 autres avis, l'exploitation de l'apprenti comme petit manœuvre.

D'après la majorité des avis, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; sur 44 avis, 31 sont dans ce sens dont 9 conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 11 syndicats ouvriers; parmi les 13 avis en sens contraire, 11 attribuent la rupture du contrat à l'apprenti, qui demande une augmentation de salaire, et 2 avis, au patron, qui refuse de rétribuer l'apprenti. La majorité des avis rejette la limitation obligatoire de la durée du contrat d'apprentissage; sur 42 avis, 24 dans ce sens (dont 9 de conseils de prud'hommes, 5 de syndicats patronaux, 4 de chambres de commerce, 3 de syndicats ouvriers); parmi les 18 avis (dont 4 de conseils de prud'hommes, 2 de chambres de commerce, 2 de syndicats mixtes et 8 de syndicats ouvriers) qui demandent la limitation, 8 proposent 2 ans et 10, 3 ans.

Menuisiers en sièges. — Dans certaines des réponses parvenues, il a été possible de distinguer cette profession de la précédente. Le syndicat patronal de l'ameublement à Paris, qui l'a signalée, a déclaré qu'il est formé des apprentis et qu'un grand nombre des ouvriers employés dans cette profession ont été formés dans des écoles professionnelles.

Chaisiers. — La majorité des avis exprimés signale l'existence de l'apprentissage dans cette profession. D'une part, 3 conseils de prud'hommes (Sud-Est, Sud-Ouest et Ouest), 1 syndicat patronal et 1 syndicat ouvrier (Sud-Est) déclarent qu'il est formé des apprentis; d'autre part, un conseil de prud'hommes (Sud-Est) et le syndicat des ouvriers d'Aramon (Gard) signalent la disparition de l'apprentissage et en donnent comme causes, le développement du machinisme, d'après le conseil de prud'hommes, et la diminution de la production dans la région, d'après le syndicat ouvrier. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles est reconnue par 1 conseil de prud'hommes et 1 syndicat ouvrier (Sud-Est) qui ajoutent que si l'apprentissage est fait à l'atelier, l'enfant devrait suivre des cours professionnels.

D'après le conseil de prud'hommes de Nantes, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; la durée de l'apprentissage (3 ans) est jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve suffisante de capacité. On compte 2 apprentis pour 10 ouvriers et on n'est pas d'avis de limiter le nombre des apprentis ni la durée du contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage n'est généralement pas exécuté jusqu'au terme stipulé, il est rompu par l'apprenti, qui désire gagner davantage.

Bâtonniers. — Il est formé des apprentis dans cette profession; la chambre de commerce (Sud-Est) qui a donné cette indication n'a ajouté aucune observation qui soit spéciale.

Mouluriers en bois. — Le syndicat ouvrier (scieurs) de Cette signale l'existence d'un apprentissage dans cette profession avec un contrat tantôt écrit, tantôt verbal; ce contrat est, d'après lui, rompu avant le terme fixé, tantôt par le patron, tantôt par l'apprenti.

Sculpteurs sur bois. — D'après la plupart des avis exprimés, on forme des apprentis dans cette profession; en effet, d'un côté, d'après 5 conseils de prud'hommes, 4 chambres de commerce, 5 syndicats patronaux, 5 syndicats ouvriers et 4 associations ouvrières, répartis dans toutes les régions, il est formé des apprentis; d'un autre côté, 1 conseil de prud'hommes (Nord) et 1 chambre de commerce (Sud-Est), sans se prononcer sur la disparition de l'apprentissage, demandent le rétablissement dans cette profession et ajoutent que l'on aurait ainsi l'avantage de former des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle. D'après 3 conseils de prud'hommes (1 Est, 1 Sud-Ouest, 1 Ouest) 1 syndicat patronal (Sud-Ouest), 1 syndicat ouvrier (Est) et 2 associations ouvrières (Paris), on emploie en grand nombre des ouvriers formés dans des écoles professionnelles. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles sont reconnues par 5 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal et 1 syndicat ouvrier. Enfin, 5 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. D'après le syndicat ouvrier (ébénistes) de Grenoble, les ouvriers sculpteurs venant des écoles professionnelles sont préférés aux autres ouvriers. Enfin, d'après la chambre de commerce de Melun-Fontainebleau, l'instruction professionnelle est en progrès.

Sur 10 avis émis en réponse au questionnaire n° 2, 7 déclarent que le contrat d'apprentissage en usage est verbal, 1 qu'il est écrit et 2 qu'il est tantôt écrit et tantôt verbal. L'apprentissage dure de 2 à 3 ans, 2 et 3 ans suivant 8 avis; la durée en usage est jugée suffisante, sauf par le syndicat ouvrier de Lille qui d'ailleurs n'indique pas la durée qui lui conviendrait. D'après 7 avis, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; le conseil de prud'hommes de Nantes est d'un avis opposé; enfin d'après 2 syndicats ouvriers, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. Seul le syndicat ouvrier de Grenoble, en vue d'augmenter la valeur du certificat, demande un examen pour l'apprenti. D'après 7 avis (dont

2 de conseils de prud'hommes et 4 de syndicats ouvriers), sur 10 avis exprimés, l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. On compte de 1 à 10 apprentis pour 10 ouvriers; ce sont les syndicats ouvriers qui ont donné les chiffres les plus élevés; dans l'ensemble 5 avis donnent 1 et 2 apprentis pour 10 ouvriers, sur 10 avis, 4 (tous de syndicats ouvriers) demandent la limitation du nombre des apprentis, et trois de ces syndicats fixent cette limitation à 1 apprenti pour 10 ouvriers; et cela afin d'éviter l'abaissement des salaires, le chômage et l'exploitation de l'apprenti. Enfin, pour arriver à cette limitation, le syndicat ouvrier de Grenoble propose de frapper d'un impôt le patron qui dépasserait le nombre légal des apprentis. D'après la majorité des avis, 7 avis (dont 2 de conseils de prud'hommes et 3 de syndicats ouvriers), sur 9 avis exprimés, le contrat d'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé; les ruptures de contrat proviennent, d'après 6 avis, de l'apprenti, qui veut gagner davantage et qui trouve l'apprentissage trop long et, d'après 1 avis, des parents de l'apprenti. 7 avis (dont 2 de conseils de prud'hommes et 3 de syndicats ouvriers) s'opposent à la limitation de la durée du contrat d'apprentissage. Sont d'avis contraire : le syndicat patronal de Lyon qui propose une durée de 2 ans 1/2 et le syndicat ouvrier de Limoges qui propose une durée de 4 ans.

Marqueteurs. — D'après 2 syndicats ouvriers (1 Paris et 1 Est) on forme des apprentis dans cette profession. D'après le syndicat des ouvriers marqueteurs de Paris, les ouvriers se recrutent aussi parmi les anciens auxiliaires ou parmi les manœuvres; la disparition de l'apprentissage a amené une augmentation de la production et une baisse des salaires. Les différends qui surviennent dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent d'un enseignement insuffisant donné par le patron; il faudrait stipuler que le patron payera des dommages-intérêts à l'apprenti lorsqu'un examen de fin d'apprentissage révèlera une insuffisance de l'enseignement. Le contrat d'apprentissage devrait être obligatoirement rédigé par écrit. La protection des apprentis est jugée insuffisante et le syndicat ouvrier demande la création d'inspecteurs ouvriers. Le contrat d'apprentissage en usage à Paris est verbal; l'apprentissage dure 3 ans, durée jugée suffisante. Il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. L'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. Le syndicat ouvrier compte 3 apprentis pour 10 ouvriers et demande la limitation du nombre des apprentis à 1 pour 10 ouvriers. Le contrat d'apprentissage est rompu avant le terme stipulé par l'apprenti parce que celui-ci abandonne le métier, le métier lui étant mal enseigné.

Luthiers, ouvriers en pianos. — 1 chambre de commerce (Est) déclare que, dans cette profession, l'on forme des apprentis. D'autre part, d'après les réponses au questionnaire n° 2 exprimées par le conseil de prud'hommes de Mantes, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; l'apprentissage dure 4 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité. On compte 2 apprentis pour 10 ouvriers; et on ne veut pas de la limitation du nombre des apprentis ni de la durée du contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé.

Tabletiers. — Le syndicat patronal de la tabletterie de Paris signale l'existence d'un apprentissage dans cette profession; il ajoute que le nombre des apprentis est en diminution, qu'il en est formé un trop petit nombre. Un syndicat ouvrier (Nord) estime qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles.

Éventails (Ouvriers en). — Le syndicat patronal de la tabletterie de Paris signale la diminution de l'apprentissage dans cette profession, il en demande le rétablissement pour permettre une amélioration de la production.

Pipiers. — Le syndicat patronal de la tabletterie de Paris, sans se prononcer sur la disparition de l'apprentissage, en demande le rétablissement.

Ce syndicat patronal, répondant en même temps au sujet des *tabletiers*, des ouvriers en *éventails* et des *pipiers*, signale la rupture fréquente du contrat par l'apprenti, qui cherche à gagner avant la fin de l'apprentissage le salaire d'un ouvrier. La disparition de l'apprentissage rend, à Paris, très difficile la marche de l'industrie; par suite, on doit recruter des ouvriers en province ou à l'étranger. Il n'est pas formé d'ouvriers dans des écoles professionnelles, il serait préférable de les former à l'atelier. Il serait désirable que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires, bien que la fréquentation en soit reconnue difficile. Il y a tendance à une diminution de l'instruction professionnelle. Il serait désirable que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit; on devrait en exiger la complète exécution par le patron et par l'apprenti.

Tourneurs sur bois. — Cette profession figure parmi celles dans lesquelles l'apprentissage s'est maintenu. 6 conseils de prud'hommes, 4 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 1 syndicat ouvrier et 3 associations ouvrières de production répartis dans toutes les régions, ont signalé qu'il est formé des apprentis dans cette profession. A remarquer cependant qu'une chambre de commerce (Sud-Est), qui ne se prononce pas sur la disparition de l'apprentissage, déclare que le rétablissement de l'apprentissage donnerait des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle. D'après 1 conseil de prud'hommes (Ouest), et d'après 1 syndicat patronal (Sud-Ouest), on emploie en grand nombre des ouvriers venant des écoles professionnelles. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans

les écoles professionnelles est reconnue par 3 conseils de prud'hommes et 1 syndicat patronal; 4 conseils de prud'hommes et un syndicat patronal demandent que, si l'apprentissage est fait à l'atelier, l'enfant suive des cours professionnels.

D'après le syndicat ouvrier des tourneurs sur bois de Bourg-Argental, le contrat d'apprentissage devrait être obligatoirement rédigé par écrit. La protection des apprentis est jugée insuffisante; pour l'assurer, il faudrait créer des inspecteurs ouvriers.

Sur les 10 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 et concernant les *tourneurs sur bois*, les *éventaillistes* et les *tabletiers*, 8 signalent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 2 d'un contrat écrit. L'apprentissage dure de 1 à 3 ans; 2 ans d'après 5 avis. La durée en usage est jugée suffisante, sauf par le syndicat ouvrier de Bourg-Argental, qui demande une durée de 2 ans, et par le syndicat patronal de Paris, qui avait donné une durée de 3 ans. Le certificat d'apprentissage n'est généralement pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité (6 avis dans ce sens, dont 3 de conseils de prud'hommes, 1 de chambre de commerce et 2 de syndicats ouvriers); pour augmenter la valeur de ce certificat, 1 conseil de prud'hommes et 1 syndicat ouvrier demandent que l'on institue des examens, 1 association ouvrière de production veut que l'on mentionne sur le certificat les travaux accomplis par l'apprenti.

D'après la majorité des avis, l'apprenti n'est pas uniquement occupé aux travaux de son métier (5 avis dans ce sens, dont 2 d'associations ouvrières de production, 1 de conseil de prud'hommes et 2 de syndicats ouvriers). On compte de 1 à 6 apprentis pour 10 ouvriers; 7 avis donnent 1 à 3 apprentis; seuls les 2 syndicats ouvriers voudraient limiter le nombre des apprentis à 1 pour 10 ouvriers afin d'éviter un abaissement des salaires. Au contraire, le syndicat patronal de Paris trouve le nombre des apprentis insuffisant et s'oppose, par conséquent, à toute limitation. Sur 9 avis exprimés, 6 (dont 1 conseil de prud'hommes, 2 associations ouvrières de production) déclarent que le contrat est rompu avant le terme, et, parmi ces 6 avis, 1 attribue la rupture au patron et 4 autres à l'apprenti, qui desire être mieux rétribué. Seul, le syndicat ouvrier de Bourg-Argental demande la limitation obligatoire de la durée du contrat d'apprentissage et propose 2 ans.

Ouvriers en peignes. — Le syndicat patronal de la tabletterie de Paris demande le rétablissement de l'apprentissage dans cette professsion, sa disparition amenant le déclin de l'industrie. Le syndicat des ouvriers en peignes d'Ézy (Eure) déclare, en réponse au questionnaire n° 2, que le contrat d'apprentissage en usage est verbal; que l'apprentissage dure 1 à 2 ans, durée jugée insuffisante. Il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après ce syndicat, l'apprenti est occupé uniquement aux travaux du métier. On compte 1 apprenti pour 10 ouvriers et on ne veut pas de la limitation de la durée de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est rompu avant le terme par le mauvais vouloir de l'apprenti. Le syndicat demande la limitation du contrat d'apprentissage à 2 ans.

Ouvriers en jouets (1). — D'après le conseil de prud'hommes de Lunéville, répondant seulement au questionnaire n° 2, le contrat en usage est écrit. L'apprentissage dure 3 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve suffisante de capacité. Ce conseil de prud'hommes, qui compte 6 apprentis pour 10 ouvriers, est opposé à la limitation du nombre des apprentis. Il estime que le contrat d'apprentissage est souvent rompu avant le terme par le patron à cause de la mauvaise conduite de l'apprenti.

Balaitiers. Brossiers. — Cette profession figure parmi celles pour lesquelles des avis contradictoires ont été émis dans la même région et aussi dans des régions différentes. D'un côté, d'après un syndicat ouvrier de Hermes (Oise), l'apprentissage a disparu par suite du développement du machinisme; de plus le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de donner au patron des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle, de procurer aux ouvriers une hausse de salaires et une diminution du chômage. Mais d'un autre côté, d'après 2 conseils de prud'hommes (Nord et Est), d'après la chambre de commerce de Bordeaux et d'après 2 syndicats ouvriers (1 Paris et 1 Sud-Est), il est formé des apprentis dans cette profession. A remarquer aussi que, d'après la chambre de commerce de Bordeaux, cette profession serait en décroissance par suite de la concurrence de main-d'œuvre pénitentiaire.

Le syndicat des ouvriers en balais de Caderousse (Vaucluse) déclare suffisante la protection des apprentis; il n'a ajouté aucune autre observation.

Le syndicat des ouvriers brossiers de Paris, répondant au questionnaire n° 2, signale l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage. D'après lui, l'apprentissage dure 2 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Il ajoute que l'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux de son métier. Il n'y a pas lieu de limiter le nombre des apprentis ni la durée du contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est rompu avant le terme par les parents de l'apprenti, qui veulent que leur enfant gagne davantage.

Ouvriers de l'industrie du bois en général. — Dans certaines des réponses il n'a pas été possible de

(1) Le conseil des prud'hommes de Lunéville a joint à sa réponse un exemplaire du contrat d'apprentissage en usage dans l'industrie du jouet. — Voir ci-dessus, p. 164.

distinguer à quelles spécialités de l'industrie du bois s'appliquaient les renseignements fournis. D'après 4 syndicats ouvriers (Nord, Sud-Est, Sud-Ouest, Ouest), il est formé des apprentis dans l'industrie du bois; d'après 2 conseils de prud'hommes (Nord et Est), d'après la chambre de commerce de Paris, 1 syndicat patronal de Paris et 4 syndicats ouvriers (Paris, Est, Sud-Est, Sud-Ouest), cette industrie emploie un grand nombre d'ouvriers sortis des écoles professionnelles; elle en emploie, mais en petit nombre d'après la chambre de commerce de Castres. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles sont reconnues par 2 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce et deux syndicats ouvriers répartis dans toutes les régions. Enfin, d'après 2 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce et 3 syndicats ouvriers, l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

INDUSTRIE DES MÉTAUX.

Métallurgistes (en général). — La chambre de commerce de Châteauroux, 2 syndicats ouvriers (Paris et région Sud-Ouest) et l'association ouvrière de production d'Alger signalent la disparition de l'apprentissage. Ils en donnent comme causes, la chambre de commerce et les syndicats ouvriers, l'application des lois de protection des ouvriers, en particulier, le syndicat ouvrier de Paris l'application de la loi de 1898; enfin l'association ouvrière, le désir de l'apprenti d'être immédiatement salarié. D'autre part, l'existence de l'apprentissage dans cette profession est confirmée dans toutes les régions par 7 conseils de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 20 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production. Répartis dans toutes les régions, 7 conseils de prud'hommes, 7 chambres de commerce et 12 syndicats ouvriers signalent l'emploi d'ouvriers venant des écoles professionnelles. 4 conseils de prud'hommes, 6 chambres de commerce et 9 syndicats ouvriers reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles. 5 conseils de prud'hommes, 7 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux et 13 syndicats ouvriers demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. Le rétablissement de l'apprentissage, qui est demandé par un syndicat ouvrier de Paris, aurait pour avantages de procurer des ouvriers ayant une plus grande capacité technique et d'amener une hausse des salaires.

D'après le syndicat mixte des métaux de Lille, d'après les syndicats des ouvriers métallurgistes de Saint-Dizier et de Villeneuve-sur-Lot, les ouvriers se recrutent parmi les auxiliaires; d'après les syndicats des ouvriers métallurgistes de Paris, de Cenon (Vienne) et de Charleville, ils se recrutent parmi les ouvriers venus d'autres régions; d'après les syndicats ouvriers de Paris et d'Audincourt, pour une faible partie, parmi les ouvriers venant des écoles professionnelles. D'après le syndicat ouvrier des métaux de Reims, les ouvriers sont embauchés après un très court apprentissage; enfin d'après le syndicat des ouvriers métallurgistes d'Audincourt, il ne serait presque plus recruté de nouveaux ouvriers. Le declin de l'industrie (suite de la suppression de l'apprentissage) est signalé par les syndicats ouvriers de Reims, Villeneuve-sur-Lot, Saint-Dizier et Cenon; la diminution des salaires, par les syndicats ouvriers de Charleville, Saint-Dizier, Audincourt, Villeneuve-sur-Lot; l'augmentation du chômage, par le syndicat mixte de Lille et par le syndicat ouvrier de Cenon. Comme autres conséquences de la suppression de l'apprentissage, le syndicat mixte de Lille compte le remplacement du travail à la main par le travail à la machine; les syndicats ouvriers de Paris et de Villeneuve-sur-Lot, la spécialisation des ouvriers et la production d'articles médiocres; le syndicat ouvrier des Mazures, les exigences de salaire des apprentis; enfin le syndicat ouvrier d'Audincourt signale que la production aurait augmenté de deux tiers et les salaires diminué, d'un cinquième. Le conseil de prud'hommes d'Armentières, les chambres de commerce de Corbeil, Saint-Étienne et Castres, les syndicats ouvriers de Paris, Saint-Dizier, Audincourt et Villeneuve-sur-Lot estiment que les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers à cause de leur instruction technique; le conseil de prud'hommes du Puy et le syndicat ouvrier de Cenon constatent seulement qu'ils donnent satisfaction; ce dernier syndicat leur reproche pourtant leur instruction trop théorique. D'après le syndicat ouvrier des métaux de Calais, ils sont préférés aux autres ouvriers malgré leur insuffisance de pratique; enfin, d'après le syndicat mixte de Lille, les syndicats ouvriers de Reims, Charleville, les Mazures et Rennes, ils ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés aux autres ouvriers. Le syndicat de Lille leur reproche leurs prétentions, le syndicat de Rennes, leur insuffisance de pratique et la lenteur de leur travail.

L'obligation des cours professionnels complémentaires est demandée par les syndicats ouvriers de Paris, les Mazures, Cognac, Reims, Calais, Cenon et Vendôme; elle est rejetée par les conseils de prud'hommes d'Armentières et du Puy, par la chambre de commerce de Castres, par le syndicat mixte des métaux de Lille et par les syndicats ouvriers de Saint-Dizier, Villeneuve-sur-Lot et Agen. Les syndicats ouvriers de Reims, Calais, Charleville, Audincourt, Rive-de-Gier, Villeneuve-sur-Lot, Cognac, Cenon et Vendôme, demandent que ces cours soient comptés dans la durée du travail; les conseils de prud'hommes d'Armentières et du Puy, les chambres de commerce de Corbeil et de Castres, le syndicat mixte de Lille et le syndicat ouvrier de Saint-Dizier sont d'un avis opposé. D'après les syndicats ouvriers de Reims, Paris, les Mazures, Audincourt, Villeneuve-sur-Lot, Cenon et Vendôme, ces cours devraient être faits certains jours; d'après les conseils de prud'hommes d'Armentières et du Puy et d'après les syndicats ouvriers de Calais, Paris et Vendôme, ils devraient être faits pen-

dant une partie de la journée; enfin d'après le syndicat mixte de Lille, et d'après les syndicats ouvriers des Mazures, de Saint-Dizier et d'Agen et d'après la chambre de commerce de Castres, ils devraient être faits en dehors des heures de travail, après la journée de travail.

Les conseils de prud'hommes d'Armentières et du Puy, la chambre de commerce de Saint-Étienne, le syndicat mixte de Laval, les syndicats ouvriers de Calais, Audincourt et Villeneuve sur-Lot, et la chambre de commerce de Saint-Étienne estiment que l'instruction professionnelle est en progrès; les syndicats ouvriers de Paris, Charleville, Saint-Dizier, Agen, Cognac, Cenon, Vendôme et Rennes, qu'elle est en décroissance; enfin les syndicats ouvriers de Charleville, Rive-de-Gier, qu'elle est stationnaire. Pour le syndicat ouvrier des métaux de Reims, il y aurait progrès dans l'ensemble, sauf pour la forge et pour le dessin. Les différends, qui surviennent au cours de l'apprentissage, proviendraient le plus souvent d'exigences de salaire de l'apprenti, d'après le syndicat ouvrier de Reims; de la longue durée de l'apprentissage, d'après le syndicat ouvrier de Paris; du non-payement des salaires, d'après le syndicat ouvrier de Vendôme; des corvées imposées à l'apprenti, d'après le syndicat ouvrier de Rennes; de « futilités » d'après le syndicat ouvrier de Cenon; enfin, d'après le syndicat ouvrier de Cognac, ces ruptures seraient facilitées par l'incertitude des conditions du contrat verbal. Pour y remédier, les syndicats ouvriers de Reims et de Vendôme proposent de faire stipuler par le patron en faveur de l'apprenti un salaire qui augmenterait avec la durée de l'apprentissage; le syndicat ouvrier de Calais, de ne confier l'apprenti qu'à un bon ouvrier; le syndicat ouvrier de Villeneuve-sur-Lot, de rendre le patron et les parents de l'apprenti pécuniairement responsables de l'instruction de l'apprenti. Comme sanctions du contrat d'apprentissage, le syndicat mixte de Laval propose d'organiser des concours entre apprentis, le syndicat ouvrier de Villeneuve-sur-Lot, de faire rétribuer immédiatement l'apprenti de façon que le patron ait intérêt à ce que l'apprenti produise bien et vite. Enfin, d'après le syndicat mixte de Laval, les conseils de prud'hommes devraient pouvoir rompre le contrat qui serait jugé mal exécuté. Le conseil de prud'hommes d'Armentières, les syndicats mixtes de Laval et de Couzances (Meuse), les syndicats ouvriers de Rennes, Agen, Rive-de-Gier et Saint-Dizier, ne voudraient pas que le contrat rédigé par écrit devienne obligatoire: les syndicats de Rive-de-Gier et Saint-Dizier en donnent comme cause la nécessité pour les parents de faire rompre le contrat par l'apprenti qui peut gagner ailleurs un salaire plus élevé. Au contraire l'obligation du contrat écrit est demandée par le conseil de prud'hommes du Puy et par les syndicats ouvriers de Reims, Calais, Paris, Charleville, les Mazures, Villeneuve-sur-Lot, Cognac, Cenon et Vendôme. La protection des apprentis est jugée suffisante par le conseil de prud'hommes d'Armentières, par le syndicat mixte de Couzances, et par les syndicats ouvriers de Villeneuve-sur-Lot et de Couzances; elles est jugée insuffisante par le conseil de prud'hommes du Puy, par les syndicats ouvriers de Paris, Saint-Dizier, Audincourt, Villeneuve-sur-Lot, Cognac, Reims et Cenon et par le syndicat mixte de Laval; ce dernier syndicat et celui de Reims demandent la nomination d'inspecteurs ouvriers; celui de Cenon, une plus grande surveillance de la part des inspecteurs; celui de Cognac, la nomination d'une commission ouvrière; enfin celui de Villeneuve voudrait laisser toute responsabilité au patron dans la direction de l'apprentissage.

Parmi les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par 8 syndicats ouvriers, le contrat d'apprentissage en usage serait verbal d'après 7 avis et écrit d'après 1 avis. La durée de l'apprentissage varierait de 2 à 3 ans, 2 ans d'après 3 avis, 3 ans d'après 4 avis; ces durées sont partout trouvées suffisantes.

D'après 5 avis, les patrons ne considéreraient pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité; pour augmenter la valeur de ce certificat un avis propose de mentionner sur le certificat les travaux déjà accomplis; un autre, de faire délivrer le certificat par les syndicats; de plus, d'après 2 avis, il ne serait pas délivré de certificat d'apprentissage. Sur 8 avis, 6 estiment que l'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier. On compte de 1 à 5 apprentis pour 10 ouvriers; 3 avis donnent 1 apprenti pour 10 ouvriers; un avis donne 4 apprentis pour 100 ouvriers; les autres, 2, 3, 4 ou 5 apprentis pour 10 ouvriers; sur 8 avis, 4 demandent la limitation du nombre des apprentis: 1 avis à 1 apprenti, 2 à 2 apprentis pour 10 ouvriers; par cette limitation on voudrait éviter un abaissement des salaires ou l'exploitation de l'apprenti. D'après tous les avis exprimés, sauf celui d'un syndicat ouvrier de Rouen, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. Sur 7 avis exprimés, 6 demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage, 2 avis à 2 ans et 4 à 3 ans.

Étrilles (ouvriers en). — Le syndicat ouvrier (ameublement) de Liffol (Vosges), qui a signalé cette profession, a ajouté qu'il n'est plus formé d'apprentis par suite de l'insuffisance des salaires. Il n'a été fourni aucun autre renseignement spécial à cette fabrication.

Maréchaux ferrants. — La majorité des avis signalent le maintien de l'apprentissage; ainsi, répartis dans toutes les régions, 15 conseils de prud'hommes, 7 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 2 syndicats ouvriers déclarent qu'il est formé des apprentis dans cette profession. Mais, d'autre part, le conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, la chambre de commerce d'Annecy et 1 syndicat ouvrier (Ouest) mentionnent la disparition de l'apprentissage; comme causes à cette disparition, le conseil de prud'hommes a donné le désir de l'apprenti d'être immédiatement salarié, la chambre de commerce, le développement du machinisme, et le syndicat ouvrier, les progrès de la traction mécanique qui restreindraient le travail de la traction animale. De plus, le syndicat patronal des ma-

réchaux ferrants de Paris signale une diminution de l'apprentissage. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles sont reconnues par 6 conseils de prud'hommes (Nord, Sud-Est, Ouest et 3 Sud-Ouest), qui ajoutent que l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

Le syndicat patronal des maréchaux ferrants de Paris estime que la disparition de l'apprentissage amène le déclin de l'industrie et l'augmentation du chômage. D'après ce syndicat, l'introduction des machines dans les ateliers, conséquence de la diminution de l'apprentissage, a enlevé tout esprit d'initiative à l'ouvrier, qui s'est transformé en manœuvre. Les ouvriers venant des écoles professionnelles ne sont pas préférés et ne donnent pas satisfaction; on leur reproche une insuffisance de pratique. Ce syndicat demande le remplacement des écoles professionnelles par des bourses d'apprentissage. D'après lui, les cours professionnels complémentaires ne devraient être ni obligatoires, ni comptés dans la durée du travail; ils devraient être faits certains jours ou le soir. L'instruction professionnelle est en décroissance. Pour éviter les différends au cours de l'apprentissage, il conviendrait de rendre obligatoires les conventions faites entre les parties après un essai d'un mois. Le contrat devrait être obligatoirement rédigé par écrit. La protection des apprentis est jugée suffisante.

Parmi les 12 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 7 déclarent que le contrat d'apprentissage en usage est verbal, 1 qu'il est écrit et 4 qu'il est tantôt écrit, tantôt verbal. L'apprentissage dure de 1 à 3 ans; 6 avis (dont 3 de conseils de prud'hommes et 2 de syndicats ouvriers) donnent 2 ans; 5 avis (dont 4 conseils des prud'hommes et 1 syndicat patronal, donnent 3 ans; tous, sauf le syndicat patronal de Paris, trouvent suffisante la durée en usage. D'après les avis exprimés, sauf l'avis du syndicat patronal de Paris, les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité; 3 conseils de prud'hommes proposent d'instituer des examens, afin d'augmenter la valeur de ce certificat. D'après 7 avis (dont 5 conseils de prud'hommes et 2 syndicats ouvriers) sur 12 avis exprimés, l'apprenti est uniquement occupé aux travaux de son métier. On compte de 1 à 5 apprentis pour 10 ouvriers: 6 avis (dont 5 de syndicats ouvriers) donnent 1 apprenti et 3 donnent 2 apprentis pour 10 ouvriers. On est généralement opposé à la limitation du nombre des apprentis; seuls demandent la limitation : 1 conseil de prud'hommes de Béziers afin d'éviter un abaissement des salaires et 1 syndicat ouvrier de Perpignan qui voudrait réduire le nombre des apprentis à 2 pour 10 ouvriers. D'après la majorité des avis (8 avis, dont 6 de conseils de prud'hommes, 1 de chambre de commerce et 1 de syndicat ouvrier contre 3 avis en sens opposé), le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; de plus, d'après le syndicat patronal de Paris, il est exécuté seulement lorsqu'il est écrit. D'après ces conseils de prud'hommes, le syndicat patronal de Paris et 1 syndicat ouvrier de Montavon, la rupture du contrat provient du désir de l'apprenti d'être salarié et, d'après un autre syndicat ouvrier, du surmenage. D'après la majorité des avis (9 avis, dont 4 conseils de prud'hommes et 3 syndicats ouvriers, contre 3 avis opposés), la durée du contrat ne devrait pas être obligatoirement limitée; les 3 conseils de prud'hommes qui expriment un avis opposé demandent une limitation de 2 ou de 3 ans.

Couteliers. — Cette profession figure parmi celles dans lesquelles les avis au sujet de l'existence de l'apprentissage sont partagés. D'un côté, le conseil de prud'hommes et la chambre de commerce de Thiers, 1 syndicat ouvrier et 1 syndicat patronal (Sud-Ouest) signalent la disparition de l'apprentissage, qu'ils attribuent au développement du machinisme; mais, d'un autre côté, les conseils de prud'hommes de Nancy, Nîmes et Châtellerault, la chambre de commerce de Nîmes et la chambre consultative de Saint-Geniez en affirment le maintien. Les avantages que, suivant 1 conseil de prud'hommes (Sud-Est), 1 syndicat ouvrier et 1 association ouvrière de production (Sud-Ouest), présentera le rétablissement de l'apprentissage, seraient de donner des ouvriers ayant une plus grande aptitude professionnelle et, suivant 1 syndicat ouvrier (Sud-Ouest), de rendre moins fréquent le chômage des ouvriers. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles sont reconnues par 3 conseils de prud'hommes et 1 chambre de commerce (Sud-Est); de plus, d'après 3 conseils de prud'hommes (Sud-Est) et 1 association ouvrière de production (Sud-Ouest), l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après l'association ouvrière de production de Châtellerault, les ouvriers sont pris parmi les manœuvres; d'après le conseil de prud'hommes de Thiers, ils sont formés dans l'atelier de famille. D'après l'association ouvrière, la suppression de l'apprentissage a pour effet de développer l'emploi des machines-outils; d'après le conseil de prud'hommes de Thiers, on ne fait plus de distinction entre les ouvriers, et l'ouvrier aidé des machines, peut gagner davantage en moins de temps.

D'après le conseil de prud'hommes de Thiers, et d'après l'association ouvrière de Chatellerault, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires et comptés dans la durée légale du travail; d'après le conseil de prud'hommes de Thiers, ils devraient être faits les jours où l'enfant n'irait pas à l'atelier et, d'après l'association ouvrière, certains jours. Cette association signale le déclin de l'instruction professionnelle; elle ajoute que les différends qui surviennent dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent le plus souvent de l'emploi de l'apprenti en dehors du métier. Pour éviter ces différends, elle demande qu'on institue des examens. Elle repousse le contrat écrit obligatoire; elle trouve insuffisante la protection des apprentis et demande la nomination de commissions chargées de faire exécuter les contrats.

D'après les avis émis par l'association ouvrière de production de Châtellerault, la chambre consultative de Saint-Geniez et le syndicat ouvrier de Cenon (Vienne), en réponse au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; l'apprentissage dure 2 ans, durée jugée suffisante. D'après l'association ouvrière et le syndicat ouvrier, les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité; l'apprenti n'est pas occupé uniquement aux travaux du métier; la chambre consultative émet des avis opposés. La chambre consultative compte 3 apprentis, le syndicat ouvrier, 1 apprenti pour 10 ouvriers; tous deux sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. D'après la chambre consultative de Saint-Geniez et d'après l'association ouvrière de production, les ruptures avant le terme du contrat d'apprentissage proviennent de l'apprenti, qui désire être salarié, et, d'après le syndicat ouvrier, elles proviennent des patrons. La chambre consultative est opposée à la limitation de la durée du contrat d'apprentissage que demandent l'association de Châtellerault pour une durée de 1 an et le syndicat ouvrier de Cenon pour une durée de 2 ans.

Taillandiers. — La chambre de commerce de Saint-Brieuc signale la suppression de l'apprentissage dans cette profession et l'attribue au développement du machinisme; mais les conseils de prud'hommes de Béziers et de Châtellerault et les chambres de commerce du Puy, de Saint-Étienne et de Chalon-sur-Saône déclarent qu'il est encore formé des apprentis. A remarquer cependant que, d'après la chambre de commerce de Chalon-sur-Saône, il n'y aurait plus que 30 p. o/o des ouvriers formés par l'apprentissage et que, d'après la chambre de Saint-Étienne, l'apprentissage se fait au foyer familial. La chambre de commerce du Puy reconnaît l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. La chambre de commerce de Saint-Étienne estime que la disparition de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie; elle ajoute qu'il y a décroissance de l'instruction professionnelle.

Faux, faucilles (Ouvriers en). — Le conseil de prud'hommes de Saint-Didier (Haute-Loire), qui a signalé cette profession, déclare qu'il y est formé des apprentis, mais n'ajoute aucune autre observation spéciale à cette industrie.

Parmi les 4 avis émis en réponse au questionnaire n° 2 par 3 conseils de prud'hommes et 1 chambre de commerce et concernant les *taillandiers* et les ouvriers en *faux* et en *faucilles*, 2 déclarent que le contrat d'apprentissage en usage est verbal; 2 (1 conseil de prud'hommes et 1 chambre de commerce), qu'il est tantôt écrit, tantôt verbal. L'apprentissage dure 1 an à 1 an 1/2, d'après 1 conseil de prud'hommes, 2 ans 1/2 suivant 2 autres conseils et 15 mois, d'après la chambre de commerce du Puy. Les durées en usage sont partout jugées suffisantes. D'après 2 conseils de prud'hommes, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. 1 chambre de commerce et 1 conseil de prud'hommes sont d'avis contraire; ce dernier propose, pour augmenter la valeur du certificat, de le donner à la suite d'examens D'après 2 conseils de prud'hommes, l'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier; 1 chambre de commerce et 1 conseil de prud'hommes sont d'avis contraire. On compte 1 apprenti pour 10 ouvriers. Seul le conseil de prud'hommes de Béziers demande la limitation du nombre des apprentis afin d'éviter un abaissement des salaires. D'après 1 conseil de prud'hommes et 1 chambre de commerce, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; mais d'après le conseil de prud'hommes de Béziers, le contrat est rompu avant le terme par l'apprenti, qui désire être salarié. La chambre de commerce est opposée à la limitation de la durée du contrat, que demandent 2 conseils de prud'hommes en fixant comme limites, l'un 2 ans et l'autre 3 ans.

Limes (Ouvriers en). — Les conseils de prud'hommes de Niort et de Châtellerault signalent que, dans cette profession, il est formé des apprentis. La chambre de commerce de Saint-Étienne ajoute que, dans cette profession, l'apprentissage se fait dans les ateliers de famille du Chambon-Feugerolles; mais le syndicat patronal des fabricants de limes du Chambon-Feugerolles déclare qu'il n'y a ni contrat d'apprentissage, ni apprentissage au sens légal du mot; la cause en est à l'inobservation des conventions soit par l'apprenti, soit par ses parents qui veulent que leur enfant soit salarié le plus tôt possible. Un syndicat ouvrier (ameublement) à Liffol (Vosges), qui signale aussi la disparition de l'apprentissage dans cette profession, en donne, comme motifs, les salaires insuffisants du métier. D'après le syndicat patronal du Chambon-Feugerolles, les ouvriers se recrutent parmi ceux formés dans l'atelier de famille. Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantages de donner des ouvriers plus habiles et de permettre à l'industrie de fabriquer l'article de précision à un prix plus rémunérateur. La disparition de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie et l'augmentation de la production de l'article à bas prix. De plus, l'instruction professionnelle est jugée en diminution.

Charpentiers en fer. — Répondant au questionnaire n° 2, la chambre de commerce de Grenoble signale l'usage, chez les charpentiers en fer, d'un contrat verbal d'apprentissage; l'apprentissage (2 ans) a une durée jugée suffisante. D'après la chambre de commerce, les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité; pour augmenter la valeur du certificat, ce dernier devrait mentionner les travaux accomplis par l'apprenti. L'apprenti n'est occupé qu'aux travaux du metier; on compte 2 apprentis pour 10 ouvriers; il n'y aurait pas lieu à limiter le nombre des apprentis. Le contrat d'apprentissage est souvent rompu avant le terme par les parents de l'apprenti qui placent celui-ci dans un autre atelier

pour un salaire plus élevé. La chambre de commerce demande la limitation obligatoire de la durée du contrat à deux ans.

Chaînes (Ouvriers en). — D'après le syndicat ouvrier de l'ameublement de Liffol (Vosges) qui a signalé cette profession, il n'est plus formé d'apprentis dans la fabrication des chaînes, parce que les salaires sont devenus insuffisants; la chambre de commerce de Valenciennes signale également que les fabricants de chaînes de la région ne parviennent plus à se procurer assez d'apprentis pour assurer le recrutement de leur personnel ouvrier.

Ferronnerie (Ouvriers en). — D'après un conseil de prud'hommes (Sud-Est) qui a fait mention de cette profession, il est formé des apprentis. Aucune autre observation spéciale à cette industrie n'a été fournie.

Tréfileurs, étireurs. — D'après les avis exprimés par les chambres de commerce de Besançon et du Havre, il est formé des apprentis; la chambre de commerce du Havre ajoute que cet apprentissage est de courte durée; il y est pourvu par les ouvriers qui, avec l'aide du chef de l'établissement, s'adjoignent un jeune homme destiné à devenir rapidement un ouvrier. Il n'a été fourni aucun autre renseignement spécial à cette industrie.

Guimpiers-fileurs d'or. — Le syndicat patronal des guimpiers de Lyon signale, dans sa profession, l'existence de l'apprentissage et l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage. Suivant lui, la durée de l'apprentissage, qui est de 2 ans 1/2, est suffisante. Il n'est jamais délivré ni exigé de certificat d'apprentissage. D'après ce syndicat, l'instruction professionnelle est en décroissance. L'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier. On compte 8 apprentis pour 100 ouvriers; il ne conviendrait pas de limiter le nombre des apprentis ni la durée du contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage n'est généralement pas exécuté jusqu'au terme stipulé; il est rompu par l'apprenti, qui recherche un salaire plus élevé.

Cloutiers. — D'après les avis exprimés par le conseil des prud'hommes de Castres, 1 chambre de commerce (Ouest), 1 syndicat ouvrier (Est) et 1 association ouvrière (Ouest), il n'est plus formé d'apprentis; le développement de l'emploi des machines aurait fait disparaître l'apprentissage; à ces causes, un syndicat ouvrier (ameublement) de Liffol ajoute l'insuffisance des salaires dans le métier et un syndicat ouvrier (métallurgistes) des Mazures, la concurrence étrangère. D'après le conseil des prud'hommes de Castres, il n'est pas recruté de nouveaux ouvriers.

Plumes métalliques (Ouvriers en). — D'après la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer qui a signalé cette profession, il n'est pas formé d'apprentis dans cette fabrication; on emploie en petit nombre, comme mécaniciens ou futurs chefs d'ateliers, des ouvriers sortant des écoles professionnelles. Il n'y aurait ni utilité ni possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles, la fabrication étant trop spéciale; mais la chambre de commerce estime que l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier. Les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction, mais ne sont pas préférés aux ouvriers formés à l'atelier. Les cours professionnels complémentaires ne devraient pas être obligatoires. L'instruction professionnelle est stationnaire.

Quincaillerie (Ouvriers en). — Cette profession figure parmi celles dans lesquelles les avis sur l'apprentissage ont différé suivant les régions. D'une part, d'après le syndicat patronal (fabricants de quincaillerie) de Paris et la chambre de commerce de Bourges, l'apprentissage a disparu; mais d'autre part, d'après la chambre de commerce de Saint-Étienne et le conseil des prud'hommes d'Alençon, il est encore formé des apprentis; de plus, la chambre de commerce de Saint-Étienne fait remarquer que les apprentis se forment seuls en travaillant avec les ouvriers. Les causes auxquelles, d'après la chambre de commerce de Bourges, on attribue la disparition de l'apprentissage, sont le désir des parents que l'apprenti, leur enfant, soit salarié et l'emploi des enfants à d'autres travaux que ceux du métier; d'après le syndicat patronal de Paris, le développement de l'outillage mécanique et la division du travail qui en est résulté; ce syndicat ajoute que l'on ne trouve plus d'apprentis dans cette industrie que dans quelques spécialités, dont la fabrication demande un travail à la main et une certaine expérience.

D'après les avis émis en réponse au questionnaire n° 2 par 1 chambre consultative, 1 chambre de commerce et 1 syndicat ouvrier, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; l'apprentissage dure 1 an; 2 ans 1/2, d'après la chambre de commerce et la chambre consultative et 2 ans, d'après le syndicat ouvrier; ces durées sont jugées suffisantes. D'après la chambre consultative et le syndicat ouvrier, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité et l'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux de son métier. La chambre consultative compte 1 apprenti pour 10 ouvriers et s'oppose à la réglementation du nombre des apprentis. D'après cette chambre, le contrat d'apprentissage est rompu avant le terme par l'apprenti, qui désire être salarié; au contraire, d'après le syndicat ouvrier, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. La chambre consultative et le syndicat ouvrier sont opposés à la limitation de la durée du contrat d'apprentissage.

Serruriers (1). — D'après la majorité des avis, il est formé des apprentis dans cette profession ; 38 conseils de prud'hommes, 26 chambres de commerce, 11 syndicats patronaux, 2 associations ouvrières de production, 33 syndicats ouvriers répartis dans toutes les régions signalent l'existence de l'apprentissage ; mais 2 chambres de commerce (Annecy et Valenciennes), 2 syndicats patronaux (Nord et Ouest), 3 syndicats ouvriers (Est et Ouest) et 1 association ouvrière de Lyon, en mentionnent la disparition. Les causes auxquelles est attribuée la disparition de l'apprentissage sont le désir de l'apprenti d'être salarié immédiatement (avis de chambre de commerce et de syndicats patronaux), le développement du machinisme (avis de chambre de commerce, syndicat patronal et syndicat ouvrier), l'application de la loi de 1900 (avis d'un syndicat ouvrier), la disparition des petits ateliers (avis d'un syndicat patronal), la spécialisation du travail aux pièces (avis d'un syndicat ouvrier), enfin, d'après une association ouvrière de production de Lyon, l'apprentissage ne se ferait plus dans les grands centres, mais seulement dans les petites villes. De plus, d'après la chambre de commerce de Bordeaux, il y aurait diminution du nombre des apprentis. D'après les avis de 10 conseils des prud'hommes, 4 chambres de commerce, 6 syndicats patronaux, 2 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production, répartis dans toutes les régions, cette industrie emploie en grand nombre des ouvriers sortis des écoles professionnelles. La chambre de commerce de Paris fait remarquer qu'un certain nombre de ces ouvriers se forment aux cours organisés par la chambre syndicale. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles sont reconnues par 15 conseils de prud'hommes, 10 chambres de commerce, 6 syndicats patronaux, 10 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production. D'après 14 conseils de prud'hommes, 6 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux, 16 syndicats ouvriers et 3 associations ouvrières de production, l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après le syndicat patronal de Bordeaux (serruriers), les ouvriers se recrutent en partie parmi les élèves des écoles professionnelles ; d'après l'association ouvrière de production (*Alliance*) de Paris, parmi les auxiliaires. D'après le syndicat patronal de Paris, les ouvriers venant des écoles professionnelles ne sont pas préférés aux autres ouvriers, les premiers ont plus de théorie, mais les seconds ont l'avantage d'avoir plus de pratique. D'après le syndicat patronal de Bordeaux et d'après l'association ouvrière (*Avenir*) de Paris, ces ouvriers sortant des écoles professionnelles donnent satisfaction ; d'après ces institutions et d'après le syndicat ouvrier de Nantes, ils sont préférés aux autres ouvriers ; le syndicat patronal de Bordeaux leur reconnaît une plus grande instruction et des connaissances de dessin ; l'association ouvrière ajoute qu'ils deviennent de bons spécialistes après un court apprentissage. D'après une autre association ouvrière (*Alliance*) de Paris, ces ouvriers ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés aux autres ouvriers à cause de leur manque de pratique.

D'après le syndicat patronal de Bordeaux, les cours professionnels complémentaires ne devraient être comptés dans la durée légale du travail que si l'obligation est reconnue possible ; de plus ils devraient être faits certains jours. D'après l'association ouvrière (*Avenir*), ils devraient aussi être faits certains jours, mais sans être obligatoires ; mais d'après l'association ouvrière (l'*Alliance*), ils devraient être obligatoires et faits aux jours et heures qu'indiquerait l'expérience. D'après le syndicat ouvrier de Troyes, ces cours devraient être obligatoires et comptés dans la durée du travail ; de plus, ils devraient être faits en dehors des heures habituelles du travail ; c'est aussi l'avis du syndicat ouvrier de Nantes. L'instruction professionnelle est en décroissance, d'après le syndicat patronal de Bordeaux et d'après celui de Paris ; ce dernier attribue ce déclin de l'instruction à la tendance des apprentis à ne faire qu'un apprentissage incomplet ; en outre, à la recherche d'une égalité de salaire entre ouvriers, ce qui évite à ces ouvriers la nécessité de se distinguer. L'association ouvrière de production (l'*Alliance*) signale aussi une décroissance de l'instruction professionnelle.

D'autre part, les syndicats ouvriers de Troyes et de Nantes et l'association ouvrière (l'*Avenir*) de Paris, mentionnent le progrès de l'instruction professionnelle, l'association ouvrière le constate spécialement pour l'industrie du bâtiment. Ce sont les corvées et les travaux imposés à l'apprenti en dehors du métier qui amènent le plus fréquemment des différends dans l'exécution du contrat d'apprentissage, avis du syndicat ouvrier de Troyes et de l'association ouvrière de production (l'*Alliance*) de Paris, qui déclarent qu'aucune stipulation et aucune sanction ne pouvaient être proposées pour remédier à ces différends. Les syndicats patronaux de Paris et de Bordeaux, le syndicat ouvrier de Nantes et l'association ouvrière l'*Avenir* de Paris ne voudraient pas que le contrat d'apprentissage rédigé par écrit devienne obligatoire ; l'association ouvrière l'*Alliance* de Paris est d'un avis contraire. La protection des apprentis est jugée suffisante par le syndicat patronal de Paris ; elle est jugée insuffisante par le syndicat de Bordeaux, les deux associations ouvrières de Paris et le syndicat ouvrier de Nantes ; une association ouvrière demande l'augmentation du nombre des inspecteurs et le syndicat ouvrier, la nomination de commissions ouvrières pour augmenter la surveillance des apprentis.

Parmi les 64 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 55 déclarent que le contrat d'apprentissage en usage est verbal, 4 qu'il est écrit et 5 qu'il est tantôt écrit, tantôt verbal.

(1) Un modèle du contrat d'apprentissage en usage dans la profession a été joint aux réponses de la chambre consultative de Saint-Geniez (Aveyron). — Voir ci-dessus, page 167.

L'apprentissage dure de 1 à 4 ans (2 ans d'après 22 avis et 3 ans d'après 38 avis); la durée en usage est jugée suffisante sauf par le syndicat patronal de Rouen; en outre, le conseil de prud'hommes d'Auxerre ne trouve suffisante la durée de l'apprentissage que si on organise des cours du soir. D'après 47 avis (dont 21 de conseils de prud'hommes, 3 d'associations ouvrières de production, 10 de chambres de commerce, 6 de syndicats patronaux et 7 de syndicats ouvriers), sur 58 avis exprimés, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Pour augmenter la valeur de ce certificat, 8 avis (dont 4 de conseils de prud'hommes) proposent l'institution d'examens, 2 demandent l'inscription sur le certificat des travaux exécutés par l'apprenti. Enfin, d'après 4 avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après 35 avis (dont 19 de conseils de prud'hommes, 11 de chambres de commerce, 4 de syndicats patronaux et 1 d'association ouvrière), sur 63 avis exprimés, l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier.

On compte généralement de 1 à 5 apprentis pour 10 ouvriers et quelquefois (3 avis dans ce sens) 1 apprenti pour 20 ouvriers. 35 avis (dont 20 de conseils de prud'hommes, 7 de chambres de commerce, 4 de syndicats patronaux et 3 de syndicats ouvriers) comptent 1 et 2 apprentis pour 10 ouvriers. Sur 59 avis exprimés, 11 avis dont 3 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce et 6 syndicats ouvriers, demandent la limitation du nombre des apprentis; 4 fixent cette limitation : 1 à 1 apprenti, 2 à 2 apprentis et le 4e (chambre de commerce) à 5 apprentis pour 10 ouvriers. La chambre de commerce justifie cette proportion en remarquant qu'on manque d'ouvriers habiles. Par la limitation du nombre des apprentis, on éviterait, d'après un conseil de prud'hommes, l'abaissement des salaires et, d'après un syndicat ouvrier, l'augmentation du chômage.

Parmi les 61 avis exprimés, 27 signalent la rupture du contrat d'apprentissage avant le terme; 20 avis (dont 7 de conseils de prud'hommes, 7 de chambres de commerce, 3 de syndicats patronaux, 2 de syndicats ouvriers) attribuent cette rupture à l'apprenti; 6 autres avis (dont 2 de conseils de prud'hommes, 2 de chambres de commerce, 1 de syndicat patronal et 1 de syndicat ouvrier) l'attribuent au patron; 1 avis d'un syndicat patronal et 1 d'une chambre de commerce l'attribuent aux parents de l'apprenti. Les causes que l'on donne à ces ruptures du contrat sont le désir de l'apprenti d'être salarié (20 avis dans ce sens dont 6 de conseils de prud'hommes, 9 de chambres de commerce, 2 de syndicats patronaux et 2 de syndicats ouvriers) et l'abandon du métier par l'apprenti (3 avis : 2 de conseils de prud'hommes et 1 d'un syndicat patronal). La majorité des avis, 32 avis (dont 16 de conseils de prud'hommes, 7 de chambres de commerce, 4 de syndicats patronaux et 3 de syndicats ouvriers) repoussent la limitation de la durée du contrat; parmi les 25 avis qui demandent la limitation, 9 proposent 2 ans et 15 proposent 3 ans.

Treillageurs. — Le conseil de prud'hommes de Versailles qui a signalé cette profession déclare qu'il est formé des apprentis; il ajoute qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et que l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier. Le contrat d'apprentissage en usage est verbal. La durée de l'apprentissage, d'une durée de deux ans, est jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti est occupé uniquement aux travaux de son métier. Le conseil de prud'hommes compte un apprenti pour 10 ouvriers; il repousse la limitation du nombre des apprentis et la limitation de la durée du contrat d'apprentissage. Ce contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé.

Tôliers. — Une chambre de commerce et un syndicat patronal (Nord) reconnaissent qu'il y aurait, pour cette profession, utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; un conseil de prud'hommes et une association ouvrière de production (Nord) demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après les avis exprimés par 2 syndicats patronaux en réponse au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; l'apprentissage dure de 2 à 3 ans, durée jugée insuffisante par le syndicat patronal des tôliers de Paris, mais jugée suffisante par un autre syndicat patronal (bâtiment) de Paris. D'après les 2 syndicats, les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité. D'après le syndicat des tôliers, l'apprenti n'est pas uniquement occupé aux travaux de son métier; le syndicat du bâtiment est d'un avis contraire. On compte 1 apprenti pour 10 ouvriers; les deux syndicats sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. Le syndicat du bâtiment est opposé à la limitation de la durée du contrat que demande le syndicat des tôliers en fixant la limite à 4 ans. D'après les deux syndicats, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé.

Toiles métalliques. — La chambre de commerce d'Angoulême, en signalant la disparition de l'apprentissage dans cette spécialité, en donne comme causes le développement du machinisme et l'application des lois de protection des jeunes ouvriers.

Armuriers (1). — D'après les avis de 2 conseils de prud'hommes (Nord et Ouest) et de 2 chambres de

(1) Un exemplaire du contrat d'apprentissage en usage dans la profession a été joint aux réponses de la chambre de commerce de Saint Étienne. (Voir ci-dessus, page 157.)

commerce (Versailles et Saint-Étienne), il est formé des apprentis dans cette profession. D'après la chambre de commerce de Saint-Étienne, cette industrie emploie des ouvriers formés dans les écoles professionnelles. 2 conseils de prud'hommes et la chambre de commerce de Saint-Étienne reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; 1 conseil de prud'hommes et la chambre de commerce de Saint-Étienne demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'apprentissage à l'atelier.

D'après la chambre de commerce de Saint-Étienne, les ouvriers armuriers, dans quelques ateliers travaillant mécaniquement, se recrutent parmi les aides ou manœuvres. En ce qui concerne la spécialité de la canonnerie, cette chambre de commerce voudrait qu'on augmente les heures de travail manuel dans les écoles professionnelles. Elle admet la possibilité de l'obligation des cours professionnels complémentaires; ces cours devraient être comptés dans la durée légale du travail et être faits pendant une partie de la journée. L'instruction professionnelle est jugée en progrès dans l'ensemble; en décroissance dans certaines spécialités et stationnaire dans la canonnerie.

Parmi les 5 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 4 déclarent qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 1 d'un contrat tantôt écrit, tantôt verbal. L'apprentissage dure de 2 à 3 ans; 2 ans d'après 2 avis; 3 ans d'après 2 autres avis; les durées en usage sont jugées suffisantes sauf par le syndicat patronal de Paris.

D'après 2 avis (1 syndicat patronal et 1 chambre de commerce) contre 2 avis (conseil de prud'hommes et chambre de commerce), le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; le syndicat patronal propose d'augmenter la valeur de ce certificat par un examen. D'après tous les avis, l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier; il y aurait de 1 à 2 apprentis pour 10 ouvriers; enfin on ne devrait pas limiter le nombre des apprentis. D'après les 2 avis des conseils de prud'hommes, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; mais d'après une chambre de commerce et le syndicat patronal, il est rompu par l'apprenti qui désire être salarié. Seuls un conseil de prud'hommes et le syndicat patronal demandent la limitation du contrat d'apprentissage en fixant cette durée, le premier à 2 ans et le second à 4 ans.

Constructions navales (Ouvriers des). — D'après les chambres de commerce du Havre et de Saint-Nazaire, il est formé des apprentis dans cette profession. Il est employé à Saint-Nazaire, dans les chantiers de constructions navales, des ouvriers dessinateurs ou ajusteurs formés dans les écoles d'Angers ou de Nantes.

Chaudronniers. — D'après la majorité des avis, il est formé des apprentis : 2 avis (chambre de commerce de Valenciennes et association ouvrière de production, Est) signalent la disparition de l'apprentissage; mais les avis de 13 conseils de prud'hommes, 10 chambres de commerce et 4 syndicats ouvriers, répartis dans toutes les régions, en affirment l'existence. D'après 1 conseil de prud'hommes et 1 syndicat ouvrier (Ouest) et 1 chambre de commerce (Sud-Ouest), on emploie dans cette profession des ouvriers formés dans des écoles professionnelles. 4 conseils de prud'hommes et 5 chambres de commerce, dans toutes les régions, reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et 7 conseils de prud'hommes, de toutes les régions, demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. Les causes auxquelles on attribue la disparition de l'apprentissage sont le développement du machinisme (avis de l'association ouvrière) et l'application des lois de protection des jeunes ouvriers (avis de la chambre de commerce). Une chambre de commerce (Est) signale qu'il y aurait avantage à rétablir l'apprentissage, mais sans indiquer quels seraient ces avantages.

Parmi les 17 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 16 déclarent qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 1 d'un contrat écrit. L'apprentissage dure de 2 à 3 ans (3 ans, d'après 10 avis); la durée en usage est partout trouvée suffisante. D'après la majorité des avis (14 avis dans ce sens, dont 7 de conseils de prud'hommes, 2 de chambres de commerce, 2 de syndicats patronaux et 3 de syndicats ouvriers) le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Pour augmenter la valeur de ce certificat, 2 conseils de prud'hommes et 1 syndicat patronal proposent d'instituer des examens, 1 conseil de prud'hommes demande que le certificat mentionne les travaux accomplis par l'apprenti. Parmi les 17 avis exprimés, 9, dont 4 de conseils de prud'hommes, 2 de chambres de commerce et 2 de syndicats patronaux estiment que l'apprenti est employé uniquement aux travaux de son métier; les 8 avis contraires ont été émis : 4, par des conseils de prud'hommes, 1, par une chambre de commerce, 3, par les syndicats ouvriers.

On compte de 1 à 3 apprentis pour 10 ouvriers; 9 avis dont 3 de conseils de prud'hommes, 3 de chambres de commerce, 2 de syndicats patronaux 1 de syndicat ouvrier donnent 1 apprenti pour 10 ouvriers. 3 avis seulement (2 conseils de prud'hommes et 1 syndicat ouvrier), demandent la limitation du nombre des apprentis; seul, un conseil de prud'hommes signale que par cette limitation on éviterait l'abaissement des salaires. D'après la majorité des avis (11 avis dans ce sens, dont 6 de conseils de prud'hommes, 3 de syndicats patronaux, 1 de syndicat patronal et 1 de syndicat ouvrier), le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; parmi les 5 avis en sens contraire, 4 (2 conseils de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 1 syndicat ouvrier) attribuent la rupture du contrat à l'apprenti, qui désire être salarié et 1 aux parents de l'apprenti. 11 avis (dont 6 conseils de prud'hommes, 3 de chambres de commerce, 2 de syndicats patronaux) repoussent la limitation de la durée du contrat; les 5 avis en sens contraire (3 conseils de prud'hommes et 2 syndicats

ouvriers) proposent une limitation à 3 ans (4 avis) et à 2 ans (1 avis).

Fondeurs (1). — Les avis exprimés sont différents. D'une part, la chambre de commerce de Corbeil-Melun et celle de Paris signalent la disparition de l'apprentissage, l'attribuant, la première au développement du machinisme, la deuxième à la spécialisation du travail, à la cherté de la main-d'œuvre et à la centralisation des industries; d'autre part, 11 conseils de prud'hommes, 8 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 4 syndicats ouvriers, 2 associations ouvrières de production, répartis dans toutes les régions, déclarent que l'on forme des apprentis. D'après 3 chambres de commerce (Nord et Ouest), on emploie dans cette profession de nombreux ouvriers sortant des écoles professionnelles. 1 conseil de prud'hommes (Sud-Ouest), 2 chambres de commerce (Ouest et Sud-Ouest), 1 syndicat ouvrier (Ouest) et 2 associations ouvrières de production (Nord et Sud-Est) reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles. 5 conseils de prud'hommes (2 Nord, 2 Sud-Est, 1 Sud-Ouest) voudraient que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires à l'atelier.

Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage, d'après la chambre de commerce de Corbeil-Melun, de donner aux patrons des ouvriers ayant une plus grande capacité professionnelle.

D'après le syndicat patronal des fondeurs-mécaniciens de Paris, et d'après l'association ouvrière (Familistère) de Guise, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres, parmi les ouvriers venus d'autres régions et en partie, parmi les élèves des écoles professionnelles; enfin, d'après le syndicat patronal de Saint-Dizier, parmi les fils ou parents d'ouvriers des fonderies. D'après le syndicat patronal de Paris, la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie et la diminution des salaires des ouvriers. D'après l'association ouvrière de Guise, elle a rendu difficile le recrutement du personnel capable de fabriquer certaines pièces. D'après cette association, les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers après quelques années d'apprentissage; mais, d'après le syndicat patronal de Paris, ces ouvriers, sauf quelques bons élèves de ces écoles, ne sont pas préférés aux autres ouvriers. Il en serait employé en petit nombre, d'après le syndicat ouvrier des fondeurs du Havre.

D'après le syndicat patronal de Paris, les cours professionnels complémentaires ne devraient pas être obligatoires, mais être faits après les heures de travail. Au contraire, d'après l'association ouvrière de production (fondeurs) de Montceau-les-Mines, et d'après le syndicat ouvrier du Havre, ces cours devraient être obligatoires. D'après le syndicat ouvrier, ils devraient être faits certains jours par semaine et à certaines heures. D'après les associations ouvrières (fondeurs) de Montceau-les-Mines et (Familistère) de Guise, ils ne devraient pas être comptés dans la durée légale du travail; ils devraient être faits en dehors des heures du travail.

Le syndicat patronal de Paris, le syndicat ouvrier du Havre et l'association ouvrière (Familistère) de Guise signalent le déclin de l'instruction professionnelle. Mais l'association ouvrière de production de Montceau en mentionne le progrès. D'après le syndicat ouvrier, les différends survenant dans l'exécution des contrats d'apprentissage proviennent le plus souvent de la trop longue durée de l'apprentissage, des exigences de salaire de l'apprenti et aussi du déclin de l'industrie. D'après l'association ouvrière de production, ils proviennent de la mauvaise volonté de l'apprenti. Comme sanction de l'apprentissage, cette association voudrait rendre obligatoire le certificat d'apprentissage. Elle demande, de même que le syndicat ouvrier du Havre, que le contrat d'apprentissage soit rédigé par écrit. L'association ouvrière de Guise est d'avis contraire. Les deux associations ouvrières trouvent suffisante la protection des apprentis; le syndicat ouvrier est d'un avis opposé.

Parmi les 13 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 10 signalent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 3 d'un contrat écrit. L'apprentissage dure de 2 à 3 ans; 3 ans d'après 8 avis, dont 3 de conseils de prud'hommes, 3 de chambres de commerce et 2 de syndicats ouvriers. La durée en usage est jugée suffisante, sauf par 2 syndicats ouvriers. Les avis sur la valeur du certificat d'apprentissage sont partagés; d'après 6 avis, dont 4 de chambres de commerce, 1 de conseil de prud'hommes et 1 de syndicat ouvrier, ce certificat n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité, tandis que 5 avis sont en sens opposé. Un seul avis (1 conseil de prud'hommes) demande l'institution d'examens pour augmenter la valeur de ce certificat. Enfin, d'après 2 avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage.

D'après 12 avis contre 1, d'un syndicat ouvrier, l'apprenti est uniquement employé aux travaux de son métier. On compte de 1 à 4 apprentis pour 10 ouvriers; sur 13 avis, 6, dont 5 de syndicats ouvriers, donnent 1 apprenti; 3, dont 2 de chambres de commerce, donnent 2 apprentis. Tous, sauf 2 syndicats ouvriers, sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. Par cette limitation du nombre des apprentis, un syndicat ouvrier espère diminuer le chômage.

D'après 9 avis, dont 4 de chambres de commerce, 4 de syndicats ouvriers et 1 de conseil de prud'hommes, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; sur 3 avis en sens contraire, un conseil de

(1) Des exemplaires du contrat d'apprentissage en usage dans la profession ont été joints aux réponses du syndicat patronal des fondeurs mécaniciens de Paris, de la chambre de commerce de Saint-Nazaire (voir page 169) et de la chambre consultative de Remiremont (voir page 167).

prud'hommes et 1 chambre de commerce déclarent que le contrat est rompu par l'apprenti, qui désire être salarié, une autre chambre de commerce attribue la rupture au patron par mesure disciplinaire. Les conseils de prud'hommes et les chambres de commerce (ensemble 9 avis) sont opposés à la limitation de la durée du contrat; les syndicats ouvriers (ensemble 4 avis) sont pour la limitation soit à 1 an, soit le plus souvent à 3 ans.

Mouleurs (1). — Dans cette profession, les avis exprimés par 1 conseil de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 10 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production signalent l'existence de l'apprentissage; seul le syndicat mixte des métaux de Lille en mentionne la disparition et donne comme causes le désir de l'apprenti d'avoir un gain immédiat et le développement du machinisme; il ajoute que le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de donner aux patrons des ouvriers ayant de plus grandes capacités professionnelles.

D'après un conseil de prud'hommes et 1 syndicat patronal (Ouest), 1 chambre de commerce (Sud-Ouest), cette industrie emploie des ouvriers formés dans des écoles professionnelles. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans ces écoles est reconnue par 1 conseil de prud'hommes, 1 chambre de commerce et 3 syndicats ouvriers. Enfin, d'après 1 conseil de prud'hommes, 1 chambre de commerce et 4 syndicats ouvriers, l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après le syndicat des ouvriers mouleurs de Chartres, les ouvriers se recrutent, en dehors de l'apprentissage, parmi les auxiliaires et manœuvres; parmi les ouvriers d'autres régions, d'après le syndicat ouvrier de Vrigne-aux-Bois et de Castres. Enfin, le syndicat ouvrier des mouleurs de Marquises (Nord) déclare qu'il n'en est plus recruté, les anciens ouvriers suffiraient. Les ouvriers formés dans les écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés aux autres ouvriers, d'après l'avis des syndicats ouvriers de Marquises et de Castres; au contraire, ils donnent satisfaction, d'après le syndicat ouvrier de Saint-Quentin; enfin, d'après le syndicat de Chartres, il n'en est pas employé dans le métier.

D'après les avis des syndicats ouvriers (mouleurs) de Chartres, Marquises et Voiron, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, comptés dans la durée du travail et faits certains jours; d'après le syndicat ouvrier de Castres, ces cours devraient être obligatoires, mais non comptés dans la durée légale du travail; d'après le syndicat ouvrier de Marquises, ils devraient être faits certains jours et pendant une partie de la journée et, d'après les syndicats ouvriers d'Auxerre et de Castres, ils devraient avoir lieu après les heures de travail. L'instruction professionnelle est en progrès d'après les syndicats ouvriers de Voiron, Saint-Paul-de-Dax et Saint-Quentin, et en décroissance d'après les syndicats ouvriers de Chartres, Marquises et Castres.

D'après le syndicat ouvrier de Vrigne-aux-Bois, les différends survenant dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent de la négligence de l'apprenti, l'apprenti se lassant de faire toujours le même ouvrage; d'après le syndicat ouvrier de Chartres, qui demande de rendre obligatoires les conditions du contrat écrit, ce serait le patron qui renverrait l'apprenti; il n'en donne pas la raison.

La rédaction du contrat d'apprentissage par écrit est demandée par les syndicats d'Auxerre, de Chartres et de Castres; elle est repoussée par le syndicat de Marquises. D'après le syndicat ouvrier de Chartres, la protection des apprentis est suffisante; elle est jugée insuffisante par les syndicats ouvriers de Castres et de Marquises; ce dernier voudrait qu'on laisse le patron responsable de la direction de l'apprentissage; il demande de plus la création d'inspecteurs.

Sur 16 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 13 déclarent que le contrat d'apprentissage en usage est verbal; il est écrit d'après les 3 autres avis. L'apprentissage dure de 1 an à 4 ans; 4 avis donnent 2 ans et 9 avis 3 ans; en particulier, parmi les avis des syndicats ouvriers, 3 ont donné 2 ans et 5, 3 ans. La durée en usage est jugée suffisante, sauf par 2 syndicats ouvriers de Saint-Dizier et Tulle.

D'après 10 avis (dont 2 de conseils de prud'hommes, 2 de chambres de commerce, 4 de syndicats ouvriers) sur 14 avis exprimés, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. De plus, d'après 2 avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage.

D'après 3 avis (1 conseil de prud'hommes, 2 syndicats ouvriers), pour augmenter la valeur du certificat, il faudrait instituer des examens et d'après un autre (syndicat ouvrier), il faudrait mentionner sur le certificat les travaux accomplis par l'apprenti.

D'après 11 avis (dont 2 de conseils de prud'hommes et 6 de syndicats ouvriers), sur 16 exprimés, l'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux de son métier. On compte de 1 à 3 apprentis pour 10 ouvriers; 7 avis, dont 5 de syndicats ouvriers, donnent 1 apprenti pour 10 ouvriers. La majorité des avis (10 avis, dont 2 de conseils de prud'hommes, 2 de chambres de commerce, 5 de syndicats ouvriers) sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. Parmi les 6 avis favorables à la limitation, 2 qui ont fixé une limitation, donnent 1 apprenti pour 15 ouvriers. Pour arriver à cette limitation, un syndicat ouvrier de Chartres demande la suppression du travail aux

(1) Des exemplaires du contrat d'apprentissage en usage dans la profession ont été joints aux réponses des chambres de commerce d'Annecy et de Saint-Nazaire (voir page 169), du conseil de prud'hommes de Bar-le-Duc (voir page 163) et du syndicat mixte de Couzances-les-Forges (voir page 170).

pièces. Les abus que l'on espère éviter par cette limitation des apprentis seraient, d'après les syndicats ouvriers, le chômage, l'abaissement des salaires et la surproduction. D'après 11 avis (dont 2 de syndicats patronaux et 6 de syndicats ouvriers), sur 14 avis exprimés, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. Les ruptures de contrats sont attribuées par 1 conseil de prud'hommes et par 1 syndicat patronal à l'apprenti, qui désire être salarié. D'après 9 avis (dont 6 de syndicats ouvriers), sur 16 avis exprimés, la durée du contrat devrait être obligatoirement limitée; la durée proposée par 3 avis est de deux ans, de 3 ans par 3 autres avis et de 4 ans par 1 avis; parmi ces avis, 5 syndicats ouvriers ont donné 2 ou 3 ans.

Constructeurs-mécaniciens (1). — La chambre de commerce de Troyes signale la disparition de l'apprentissage dans cette profession; d'un autre côté, répartis dans toutes les régions, 4 conseils de prud'hommes, 7 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux et 1 syndicat ouvrier déclarent qu'il est formé des apprentis. D'après 3 conseils de prud'hommes (Nord et Ouest), 6 chambres de commerce (Est, Sud-Est, Sud-Ouest, Ouest) et 3 syndicats patronaux (Paris et Nord), cette profession emploie des ouvriers formés dans des écoles professionnelles. Le syndicat des ouvriers constructeurs-mécaniciens de Rouen constate la formation d'ouvrières de sa spécialité aux cours de l'école municipale. 2 conseils de prud'hommes, 4 chambres de commerce et 1 syndicat patronal reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. Enfin, 2 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 1 syndicat patronal et 3 syndicats ouvriers demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires. Les causes auxquelles la chambre de commerce de Troyes attribue la disparition de l'apprentissage sont le développement du machinisme qui permet à l'apprenti d'être mis au courant du travail en peu de temps, le désir de l'apprenti d'être salarié, la réglementation jugée excessive du travail des enfants dans les manufactures. D'après une chambre de commerce (Nord) le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de donner des ouvriers ayant une plus grande aptitude professionnelle.

La chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer et le syndicat des ouvriers constructeurs-mécaniciens de Rouen déclarent que la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie; d'autre part, d'après le syndicat ouvrier, et d'après la chambre de commerce de Boulogne, la diminution des salaires; d'après le syndicat ouvrier, elle a en outre fait baisser l'habileté des ouvriers. D'après la chambre de commerce de Boulogne, les ouvriers venant des écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés aux autres ouvriers; on leur reproche une insuffisance de pratique. Au contraire, la chambre de commerce de Saint-Étienne et le syndicat ouvrier de Rouen estiment que les ouvriers des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers quand ils ont acquis un peu de pratique. D'après la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires et faits aux jours et heures indiqués suivant les exigences de l'industrie. Le syndicat ouvrier de Rouen voudrait que ces cours ne soient ni obligatoires, ni comptés dans la durée du travail; ils devraient être faits le soir. D'après la chambre de commerce de Boulogne et d'après le syndicat ouvrier de Rouen, l'instruction professionnelle est en décroissance. Le syndicat ouvrier de Rouen désirerait que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit; pour augmenter la protection des apprentis, il propose de les faire surveiller par les syndicats. D'autre part, le syndicat patronal des constructeurs de machines de Paris demande que les conditions de l'apprentissage soient mieux respectées.

Parmi les 13 avis (1 conseil de prud'hommes, 12 chambres de commerce) exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 11 déclarent que le contrat d'apprentissage en usage est verbal, 2 qu'il est écrit. La durée de l'apprentissage varie de 2 à 5 ans (2 ans d'après 7 avis). Seules, 3 chambres de commerce trouvent insuffisantes les durées en usage dans leur région : 2 1/2 et 3 ans.

D'après 5 chambres de commerce, les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité; 1 chambre de commerce, pour augmenter la valeur du certificat, propose de le délivrer après examen devant une commission mixte; 3 chambres de commerce et 1 conseil de prud'hommes sont d'avis contraire; de plus, d'après une chambre de commerce, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après tous les avis, sauf celui d'une chambre de commerce, l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier. On compte de 1 à 3 apprentis pour 10 ouvriers: 3 avis donnent moins de 1 apprenti, et 7 avis 1 et 2 apprentis pour 10 ouvriers; tous les avis, sauf celui d'une chambre de commerce qui propose de le fixer à 4 apprentis pour 10 ouvriers, sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. Sur 10 avis, 6 chambres de commerce déclarent que le contrat d'apprentissage n'est généralement pas exécuté jusqu'au terme stipulé; d'après 4 avis, ce contrat est rompu par l'apprenti, qui abandonne le métier, et, d'après 2 avis, ou par le patron (mesure disciplinaire) ou par les parents de l'apprenti, qui veulent que leur enfant soit salarié. 9 avis repoussent la limitation de la durée du contrat; 3 avis (chambres de commerce) demandent cette limitation à 3 ou à 4 ans.

Mécaniciens (*en général*). — La chambre de com-

(1) Des modèles de contrat d'apprentissage en usage dans la profession ont été joints aux réponses des chambres de commerce de Chalon-sur-Saône, Cherbourg et Belfort et de la chambre consultative de Remiremont.

merce de Melun et celle de Boulogne-sur-Mer, 1 syndicat patronal (Paris), 4 syndicats ouvriers (Paris, Sud-Est, Sud-Ouest et Ouest) signalent la disparition de l'apprentissage dans cette profession; mais, répartis dans toutes les régions, 21 conseils de prud'hommes, 13 chambres de commerce, 8 syndicats patronaux, 24 syndicats ouvriers et 3 associations ouvrières en affirment le maintien. Les causes auxquelles sont attribuées la disparition de l'apprentissage sont : le développement du machinisme (avis de chambres de commerce, syndicat patronal, syndicat ouvrier), l'application des lois de protection des jeunes ouvriers (avis de chambre de commerce et de syndicats ouvriers) et, d'après 1 syndicat ouvrier, la concurrence des ouvriers formés par l'école professionnelle de Montbéliard. Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantages de donner des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle (avis de conseil de prud'hommes et de syndicats ouvriers), d'amener une élévation des salaires (avis de syndicat ouvrier), de faciliter la lutte contre la concurrence étrangère (avis de syndicat patronal) et de rendre plus facile l'accès au petit patronat (avis de chambre de commerce).

D'après 14 conseils de prud'hommes répartis dans toutes les régions, 3 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 10 syndicats ouvriers et 3 associations ouvrières de production, cette profession emploie des ouvriers formés dans des écoles professionnelles. 17 conseils de prud'hommes, 10 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux, 9 syndicats ouvriers et 4 associations ouvrières de production reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 17 conseils de prud'hommes, 10 chambres de commerce, 8 syndicats patronaux, 17 syndicats ouvriers et 4 associations ouvrières de production demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après le syndicat des ouvriers mécaniciens de Chartres, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres et, d'après le syndicat ouvrier de Paris et la chambre de commerce de Melun, parmi les ouvriers d'autres régions. D'après les syndicats ouvriers de Paris et de Chartres, la suppression de l'apprentissage a fait décliner l'industrie, baisser les salaires et augmenter le chômage. Le syndicat ouvrier de Paris ajoute qu'elle a amené la spécialisation de l'ouvrier et la médiocrité dans le travail.

D'après les syndicats ouvriers de Paris et de Chartres, d'après les conseils de prud'hommes de Versailles et de Toulon, et d'après la chambre de commerce de Roanne, les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction. D'après ces conseils de prud'hommes, cette chambre de commerce et d'après le syndicat des ouvriers mécaniciens de Paris, ils sont préférés aux autres ouvriers à cause de leur instruction technique; au contraire, d'après le syndicat des ouvriers mécaniciens de Chartres et le syndicat des ouvriers de la mécanique de Paris, ils ne sont pas préférés; enfin, d'après le syndicat ouvrier de Tourcoing, s'ils donnent satisfaction pour la théorie, ils sont insuffisants pour la pratique. D'autre part, d'après le syndicat des ouvriers mécaniciens de Mont-de Marsan, il n'est pas employé, dans cette profession, d'ouvriers venant des écoles professionnelles.

Deux syndicats ouvriers de Paris, ceux de Chartres et de Mont-de-Marsan, et le conseil de prud'hommes de Toulon demandent que les cours professionnels complémentaires soient obligatoires; un des syndicats parisiens ne demande l'obligation que pour l'enseignement du dessin et du calcul. D'après tous ces syndicats ouvriers et d'après le syndicat ouvrier de Tourcoing, ces cours devraient être comptés dans la durée légale du travail; les chambres de commerce d'Armentières et de Beauvais et le conseil de prud'hommes de Toulon sont d'un avis opposé. La chambre de commerce de Beauvais et les syndicats ouvriers de Mont-de-Marsan, Paris et Chartres et le conseil de prud'hommes de Toulon demandent que ces cours aient lieu certains jours; les syndicats ouvriers de Paris et Chartres, pendant une partie de la journée; enfin, la chambre de commerce d'Armentières les voudrait faits en dehors des heures de travail.

D'après le conseil de prud'hommes de Toulon, d'après les syndicats ouvriers de Paris (mécaniciens) et de Tourcoing, l'instruction professionnelle est en progrès; au contraire, d'après les syndicats ouvriers de Paris (mécanique) et de Chartres, elle est en décroissance; enfin, d'après le syndicat ouvrier de Mont-de-Marsan, elle est stationnaire. Le syndicat ouvrier (mécanique) de Paris demande qu'il soit stipulé que l'apprentissage sera variable suivant les maisons. La rédaction par écrit du contrat d'apprentissage, qui est demandée par le syndicat ouvrier de Mont-de-Marsan et par le conseil de prud'hommes de Toulon, est rejetée par le syndicat ouvrier de Paris (mécanique). La protection des apprentis, considérée comme suffisante par la chambre de commerce de Corbeil, est trouvée insuffisante par les syndicats ouvriers de Mont-de-Marsan et de Paris, qui demandent l'augmentation de la surveillance des inspecteurs du travail, et par le conseil de prud'hommes de Toulon, qui voudrait que les conseils de prud'hommes deviennent les auxiliaires des inspecteurs du travail et puissent dresser procès-verbal. Ce conseil de prud'hommes propose comme sanction du contrat d'apprentissage une pénalité contre l'employeur : ce serait le retrait pendant un an de la faculté de prendre part aux adjudications des travaux de l'État ou des communes; et contre les répondants légaux de l'enfant, le refus de délivrer à l'apprenti le certificat d'apprentissage, sans la présentation duquel il ne pourrait être employé comme ouvrier dans aucune maison, serait la pénalité demandée. Enfin, ce conseil de prud'hommes voudrait que le contrat d'apprentissage écrit, devenu obligatoire, soit passé par l'intermédiaire des syndicats ouvriers et des syndicats patronaux et garanti par eux.

Parmi les 36 avis (18 conseils de prud'hommes, 4 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 1 syndicat mixte, 9 syndicats ouvriers et 3 associations ouvrières

de production) exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 32 déclarent que le contrat d'apprentissage en usage est verbal, 2 avis qu'il est écrit, et 2 autres avis qu'il est tantôt écrit, tantôt verbal. L'apprentissage dure de 2 à 5 ans, 2 ans d'après 8 avis et 3 ans d'après 26. La durée en usage est partout jugée suffisante, sauf par 2 conseils de prud'hommes et par 1 chambre de commerce, qui avaient déclaré une durée de 2 ans; de plus, 1 conseil de prud'hommes ne trouve suffisante la durée de 2 ans 1/2 que si l'apprenti suit des cours du soir. D'après 24 avis (dont 12 de conseils de prud'hommes, 2 de chambres de commerce, 2 d'associations ouvrières de production, 1 d'un syndicat mixte et 7 de syndicats ouvriers), sur 33 avis exprimés, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Pour augmenter la valeur de ce certificat, 7 avis (3 conseils de prud'hommes, 4 syndicats ouvriers) demandent l'institution d'examens; 2 avis (1 conseil de prud'hommes, 1 syndicat ouvrier) voudraient qu'il soit fait mention sur le certificat des travaux accomplis par l'apprenti. D'autre part, d'après 2 avis (chambre de commerce, syndicat patronal), il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. On déclare qu'en général l'apprenti n'est pas occupé uniquement aux travaux de son métier; sur 35 avis, 19 sont dans ce sens (7 conseils de prud'hommes, 2 associations ouvrières de production, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal et 7 syndicats ouvriers).

On compte de 1 à 6 apprentis pour 10 ouvriers; 11 avis donnent 1, et 12 avis donnent 2 apprentis pour 10 ouvriers. Sur 35 avis, 10 (dont 4 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 1 syndicat mixte et 4 syndicats ouvriers) demandent la limitation du nombre des apprentis; 1 conseil de prud'hommes propose 1 apprenti, 2 syndicats ouvriers, 2 apprentis et 1 autre syndicat ouvrier, 3 apprentis pour 10 ouvriers. Les abus que l'on se proposerait d'éviter par la limitation du nombre des apprentis seraient l'abaissement des salaires et le chômage. Parmi les 35 avis exprimés, 11 (dont 5 conseils de prud'hommes, 1 association ouvrière, 1 chambre de commerce et 4 syndicats ouvriers) déclarent que le contrat d'apprentissage est rompu avant le terme stipulé; d'après 8 avis (4 conseils de prud'hommes, 1 association ouvrière, 1 chambre de commerce et 2 syndicats ouvriers), la rupture provient de l'apprenti; d'après 2 avis (1 conseil de prud'hommes, 1 syndicat ouvrier), elle est attribuée aux parents de l'apprenti; d'après 1 avis, elle est due à l'abandon du métier par l'apprenti, et d'après 8 avis, au désir de l'apprenti d'être salarié; enfin, d'après 1 avis (syndicat ouvrier), la rupture vient du patron. 20 avis sont opposés à la limitation de la durée du contrat; parmi les 16 avis en sens contraire, 10 demandent la limitation à 3 ans et 5 à 2 ans.

Pompiers. — Le conseil de prud'hommes de Rethel qui a signalé cette profession mentionne l'existence de l'apprentissage; il n'a ajouté aucun autre renseignement.

Forgerons. — Un syndicat ouvrier (Sud-Est) et 1 chambre de commerce (Nord) ont signalé la disparition de l'apprentissage, en donnant comme causes: le syndicat ouvrier, le développement du machinisme, et la chambre de commerce, le désir chez l'apprenti d'un gain immédiat; la chambre de commerce a ajouté que c'était spécialement chez le forgeron en voitures que l'apprentissage avait été supprimé. Mais, d'autre part, l'existence de l'apprentissage est signalée, dans toutes les régions, par 13 conseils de prud'hommes, 10 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 12 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production. 2 conseils de prud'hommes (Sud-Est et Ouest), 1 chambre de commerce (Sud-Ouest), 1 syndicat patronal (Sud-Est) et 1 syndicat ouvrier (Ouest et Sud-Est) déclarent qu'on emploie des ouvriers formés dans des écoles professionnelles. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles est reconnue par 8 conseils de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 5 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière. 6 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 5 syndicats ouvriers, 1 association ouvrière de production sont d'avis que l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

Les avantages que présenterait le rétablissement de l'apprentissage sont la formation d'ouvriers ayant de plus grandes capacités professionnelles (avis de conseil de prud'hommes et d'association ouvrière de production); l'élévation des salaires et la diminution du chômage (avis d'association ouvrière de production).

D'après le syndicat des ouvriers forgerons de Marseille, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres. D'après le syndicat ouvrier de Lyon, la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie. D'après les deux syndicats (Marseille et Lyon), les ouvriers venant des écoles professionnelles ne sont pas préférés aux autres ouvriers et ne donnent pas satisfaction; on leur reproche une insuffisance de pratique.

D'après le syndicat de Lyon, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires et comptés dans la durée légale du travail; d'après le syndicat de Marseille, ils devraient être faits certains jours. L'instruction professionnelle est jugée en progrès par le syndicat ouvrier de Marseille et en décroissance par celui de Lyon.

Parmi les 20 avis (8 conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce, 2 associations ouvrières de production, 1 syndicat patronal et 4 syndicats ouvriers) émis en réponse au questionnaire n° 2, 16 mentionnent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 4 d'un contrat écrit. L'apprentissage dure de 1 à 3 ans; 3 ans d'après 11 avis et 2 ans d'après 6 avis. La durée en usage est toujours trouvée suffisante; un conseil de prud'hommes demande comme complément, des cours professionnels pendant l'hiver. D'après 11 avis (5 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 1 association ouvrière de production, 1 syndicat patronal et 1 syndicat ouvrier) sur 17 avis exprimés, le certificat d'apprentis-

sage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; pour augmenter la valeur de ce certificat, 4 avis (1 conseil de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat ouvrier) demandent l'institution d'examens; 1 conseil de prud'hommes voudrait qu'il soit fait mention sur le certificat des travaux accomplis par l'apprenti; enfin 3 autres avis (conseils de prud'hommes et syndicat ouvrier) en demandant l'institution d'examens, indiquent quelles personnes devraient y présider. En outre, 1 syndicat ouvrier déclare qu'il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage, mais voudrait qu'il en soit délivré. D'après 10 avis (5 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 1 association ouvrière et 3 syndicats ouvriers) sur 19 avis exprimés, l'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux de son métier. On compte de 1 à 3 apprentis pour 10 ouvriers; 9 avis donnent 1 apprenti et 6 autres, 2 apprentis pour 10 ouvriers. Seuls, 2 syndicats ouvriers et 1 conseil de prud'hommes demandent la limitation du nombre des apprentis; le conseil de prud'hommes, en vue d'éviter l'abaissement des salaires; les syndicats ouvriers, pour diminuer le chômage. D'après 4 avis (1 conseil de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat ouvrier), sur 18 avis exprimés, le contrat d'apprentissage est rompu avant le terme par l'apprenti, qui désire être salarié. D'après 8 avis (3 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 4 syndicats ouvriers), la durée du contrat devrait être limitée obligatoirement; 5 avis proposent 3 ans et 3 autres 2 ans.

Ajusteurs (1). — La chambre de commerce de Corbeil-Melun, un syndicat patronal (Nord) et un syndicat ouvrier (Est) déclarent que l'apprentissage a disparu dans cette profession; la chambre de commerce et le syndicat patronal donnent comme causes de cette disparition le développement du machinisme et le désir de l'apprenti d'être salarié; le syndicat ouvrier ne donne aucune cause spéciale. D'autre part, dans les régions Sud Est, Sud-Ouest et Ouest, 7 conseils de prud'hommes, 8 chambres de commerce, 5 syndicats patronaux, 7 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production signalent qu'il est formé des apprentis. Dans les mêmes régions, 6 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce et 7 syndicats ouvriers constatent l'emploi d'ouvriers venant des écoles professionnelles. 8 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 5 syndicats ouvriers reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles. 8 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 4 syndicats ouvriers demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. La rédaction par écrit du contrat d'apprentissage concernant cette profession est demandée par la chambre de commerce de Corbeil-Melun.

Parmi les 16 avis (5 conseils de prud'hommes, 1 association ouvrière de production, 3 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 6 syndicats ouvriers) exprimés en réponse au questionnaire n° 2, 15 avis déclarent qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 1 d'un contrat écrit. La durée de l'apprentissage varie de 2 à 3 ans; 13 avis donnent 3 ans. La durée en usage est partout jugée suffisante. D'après 10 avis, dont 3 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 4 syndicats ouvriers, sur 13 avis exprimés, les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité. Pour augmenter la valeur de ce certificat, 2 conseils de prud'hommes proposent d'instituer des examens. D'autre part, d'après 1 syndicat patronal et d'après 1 syndicat ouvrier, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après 11 avis (dont 3 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 1 association ouvrière de production et 4 syndicats ouvriers) l'apprenti n'est pas uniquement occupé aux travaux de son métier. On compte de 1 à 5 apprentis pour 10 ouvriers; seul, un syndicat ouvrier déclare 40 apprentis pour 10 ouvriers. Parmi les autres avis, 4 donnent 1 apprenti et 5 autres avis 2 apprentis pour 10 ouvriers. On est généralement opposé à la limitation du nombre des apprentis; parmi les 5 avis (1 conseil de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 3 syndicats ouvriers) qui demandent la limitation, 1 conseil de prud'hommes propose de réduire le nombre des apprentis à 2 apprentis pour 10 ouvriers et un syndicat ouvrier à 1 pour 10. Un conseil de prud'hommes espère, par la limitation des apprentis, éviter un abaissement des salaires et un syndicat ouvrier, le chômage. Sur 12 avis exprimés, 4 (2 conseils de prud'hommes, 1 association ouvrière de production et 1 syndicat ouvrier) déclarent que le contrat d'apprentissage est rompu avant le terme par l'apprenti, qui désire être salarié (avis des conseils de prud'hommes). La limitation obligatoire de la durée du contrat est demandée par 8 avis (2 conseils de prud'hommes, 1 association ouvrière de production, 1 chambre de commerce, 4 syndicats ouvriers) sur 14 avis exprimés; parmi ces 8 avis, 3 demandent une limitation à 2 ans et 5 à 3 ans.

Tourneurs. — Le syndicat mixte de l'industrie des métaux de Lille signale la disparition de l'apprentissage dans cette profession, ajoutant que dans les grandes entreprises principalement, les patrons ne s'occupent plus de l'apprentissage; une sorte d'enseignement se fait encore par l'accord des ouvriers et de leurs aides; parmi les causes auxquelles le syndicat attribue la disparition de l'apprentissage, il cite la nécessité des parents de faire contribuer l'enfant par un salaire immédiat aux charges du ménage et le manque

(1) Des modèles de contrat d'apprentissage en usage dans la profession ont été joints aux réponses des chambres de commerce de Saint-Nazaire et d'Annecy (voir ci-dessus, page 169).

de confiance des petits patrons dans leur apprenti. D'autre part, et répartis dans toutes les régions, 6 conseils de prud'hommes, 7 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 5 syndicats ouvriers et 3 associations ouvrières de production signalent qu'il est formé des apprentis. 4 conseils de prud'hommes (Sud-Ouest et Ouest), 1 chambre de commerce (Sud-Ouest) et 6 syndicats ouvriers (Sud-Est, Sud-Ouest et Ouest) déclarent qu'on emploie dans cette profession des ouvriers formés dans des écoles professionnelles. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles sont reconnues par 5 conseils de prud'hommes, 2 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers. 4 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 2 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. D'après le syndicat mixte de l'industrie des métaux de Lille, le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantages de donner des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle et de faciliter la lutte contre la concurrence étrangère.

D'après les avis exprimés par 4 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 2 associations ouvrières de production, 1 syndicat patronal et 4 syndicats ouvriers, en réponse au questionnaire n° 2, il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage. L'apprentissage dure 3 ans d'après 9 avis, 2 ans d'après 3 avis; durée trouvée toujours suffisante.

D'après 7 avis (2 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 1 association ouvrière de production et 3 syndicats ouvriers) sur 12 avis exprimés, le contrat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; pour augmenter la valeur du certificat, 1 conseil de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 1 association ouvrière de production demandent qu'il soit fait mention sur le certificat des travaux accomplis par l'apprenti; 1 autre conseil de prud'hommes demande qu'on institue des examens. D'après 7 avis (1 conseil de prud'hommes, 2 associations ouvrières de production, 1 syndicat patronal, 3 syndicats ouvriers) sur 12 avis exprimés, l'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux du métier. On compte de 1 à 3 apprentis pour 10 ouvriers; 1 avis (conseil de prud'hommes) donne même 1 apprenti pour 20 ouvriers; 5 autres avis donnent 1 apprenti et 2 avis 2 apprentis pour 10 ouvriers. Seuls, 1 chambre de commerce et 1 syndicat ouvrier demandent la limitation du nombre des apprentis; la chambre de commerce propose 2 apprentis pour 10 ouvriers. Par la limitation du nombre des apprentis, le syndicat a en vue d'éviter les chômages. Seuls, 1 association ouvrière de production et 1 syndicat patronal signalent que le contrat d'apprentissage est rompu avant le terme; la rupture est attribuée à l'apprenti, qui désire être salarié. 5 avis (1 conseil de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 3 syndicats ouvriers) sur 12 avis exprimés, demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage; tous, sauf 1 syndicat ouvrier qui propose 2 ans, limitent cette durée à 3 ans (1).

Cycles et en automobiles (Ouvriers en). — Dans cette profession, les avis exprimés par les chambres de commerce de Boulogne-sur-Mer et Saint-Étienne et 3 autres chambres de commerce (Sud-Est) signalent qu'il est formé des apprentis. D'après les chambres de commerce de Boulogne et de Saint-Étienne, cette industrie emploie des ouvriers sortis des écoles professionnelles; en petit nombre, ajoute la chambre de commerce de Boulogne. Les chambres de commerce de Boulogne et de Saint-Étienne reconnaissent qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 2 chambres de commerce (Nord) demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après la chambre de commerce de Saint-Étienne, les ouvriers du cycle se recrutent pami les ouvriers mécaniciens. D'après la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer, les ouvriers venant des écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés aux autres ouvriers; on leur reproche leur manque de pratique. Cette chambre de commerce voudrait que des cours professionnels complémentaires soient faits en dehors des heures de travail. Elle estime en progrès l'instruction professionnelle. Elle ne voudrait pas de sanction pour l'exécution du contrat d'apprentissage et pas de contrat écrit obligatoire. Elle trouve suffisante la protection des apprentis.

D'après les avis du conseil de prud'hommes de Lunéville et de la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; l'apprentissage dure 2 ans à Lunéville; à Boulogne, 5 ans (industrie du cycle) et 7 ans (industrie de l'automobile); durées jugées suffisantes. A Boulogne, le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité; il n'est pas délivré de certificat à Lunéville. A Lunéville, l'apprenti n'est employé qu'aux travaux de son métier; à Boulogne-sur-Mer, il serait aussi employé en outre aux corvées et à de menus travaux. A Lunéville, le nombre des apprentis ne peut être précisé, il varie suivant les besoins des ateliers; à Boulogne-sur-Mer, on compte 2 apprentis pour 10 ouvriers; le conseil de prud'hommes et la chambre de commerce sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. Le contrat d'apprentissage est parfois rompu par l'apprenti, qui, suivant le conseil de prud'hommes, désire augmenter son salaire et, suivant la chambre de commerce, ne veut pas s'astreindre à un travail régulier. Les deux institutions sont opposées à la limitation de la durée du contrat; le conseil de prud'hommes trouve la durée de 2 ans suffisante; la

(1) Un modèle du contrat d'apprentissage en usage dans la profession a été joint à la réponse de la chambre de commerce de Saint-Nazaire.

chambre de commerce estime que le patron ni l'apprenti ne doivent être liés.

Électriciens (1). — 1 syndicat patronal de Paris déclare que l'application des lois de protection ouvrière, en particulier de la loi de 1900, a amené la disparition de l'apprentissage. Mais, d'autre part, 6 conseils de prud'hommes, 6 chambres de commerce, 6 syndicats patronaux, 3 syndicats ouvriers, 1 association ouvrière de production des régions Paris, Nord, Sud-Est, Sud-Ouest et Ouest, signalent qu'il est formé des apprentis dans cette profession; il en serait formé en petit nombre d'après le syndicat patronal (électriciens) de Paris. D'après 1 conseil de prud'hommes (Sud-Est), 3 chambres de commerce (Nord et Sud-Est) et 2 syndicats ouvriers (Ouest), on emploie des ouvriers venant des écoles professionnelles; mais en petit nombre, ajoute la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer; la chambre de commerce de Grenoble signale au contraire les bons résultats de l'école d'électricité. 3 conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 2 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 2 conseils de prud'hommes, 3 chambre de commerce, 4 syndicats patronaux, 4 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production demandent que l'enfant suive des cours professionnels. Le syndicat patronal de Paris qui a signalé la disparition de l'apprentissage est d'avis que son rétablissement aurait pour avantage de donner au patron des ouvriers plus habiles.

D'après le syndicat patronal des industries électriques de Paris, les ouvriers se recrutent parmi ceux qui sont formés dans d'autres régions et, en partie, parmi les anciens élèves des écoles professionnelles. La suppression de l'apprentissage a amené la pénurie de main-d'œuvre et, chez les ouvriers qui n'ont pas fait d'apprentissage, la baisse des salaires et l'augmentation des chômages. D'après le syndicat patronal, les ouvriers venant des écoles professionnelles, en petit nombre d'ailleurs, ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés aux autres ouvriers; on leur reproche leur manque de pratique. D'après ce syndicat patronal, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, comptés dans la durée légale du travail et faits certains jours et à certaines heures; d'après la chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer, ces cours devraient être faits en dehors des heures de travail. D'après cette chambre de commerce, l'instruction professionnelle est en progrès; elle est en décroissance d'après le syndicat patronal. D'après celui-ci, les différends survenant dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent des exigences de salaire de l'apprenti. Le syndicat demande que le certificat d'apprentissage devienne obligatoire et que ce certificat soit contresigné par d'autres patrons que celui de l'apprenti; il trouve insuffisante la protection des apprentis et demande plus de surveillance des inspecteurs du travail. Il ne voudrait pas que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit. La chambre de commerce de Boulogne-sur-Mer, qui est du même avis sur la rédaction du contrat d'apprentissage, trouve suffisante la protection des apprentis.

Parmi les avis exprimés par 1 conseil de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 2 associations ouvrières de production, 7 avis déclarent qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage, un, d'un contrat tantôt écrit, tantôt verbal. L'apprentissage dure de 2 à 3 ans, 2 ans d'après 2 avis, 3 ans d'après 6 autres avis; la durée en usage est jugée suffisante. D'après 5 avis (1 conseil de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 1 association ouvrière de production et 2 syndicats patronaux) contre 2 avis opposés (association ouvrière et chambre de commerce), le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme preuve de capacité. Pour augmenter la valeur de ce certificat, une association ouvrière demande qu'il soit fait mention sur le certificat des travaux accomplis par l'apprenti; un syndicat patronal signale qu'il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage.

D'après 3 avis (2 associations ouvrières et 1 syndicat patronal) sur 8 avis exprimés, l'enfant n'est pas employé uniquement aux travaux de son métier. On compte de 1 à 3 apprentis pour 10 ouvriers; 1 avis (syndicat patronal) donne même 1 apprenti pour 20 ouvriers, 6 autres avis donnent 1 apprenti pour 10 ouvriers. Tous les avis sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. D'après 2 avis (syndicat patronal et association ouvrière de production) sur 7 exprimés, le contrat d'apprentissage est rompu avant le terme par l'apprenti qui voudrait un salaire plus élevé. D'après 2 avis (2 syndicats patronaux) la durée du contrat devrait être limitée obligatoirement et on propose 2 ans 1/2 et 3 ans.

Robinetiers. — D'après un syndicat patronal de Paris et un syndicat ouvrier de Nantes qui ont signalé cette profession, il est formé des apprentis; le contrat d'apprentissage en usage est verbal. Le syndicat patronal reconnaît l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles, il demande que l'apprenti suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. Il est d'avis que les cours soient obligatoires, mais faits en dehors des heures de présence à l'atelier et non compris dans la durée légale du travail. D'après lui, l'instruction professionnelle est en progrès. La plupart des différends survenant dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent d'un manque d'assiduité et de docilité de l'apprenti; aucune stipulation ne pourrait être proposée pour y remédier. Le syndicat ne voudrait pas du contrat d'ap-

(1) Un modèle du contrat d'apprentissage en usage dans la profession à Paris et à Nancy ont été joints aux réponses du syndicat patronal d'électricité. — Voir ci-dessus, page 165.

prentissage écrit obligatoire, les parties devant être libres de se quitter. Il trouve suffisante la protection des apprentis.

La durée de l'apprentissage (3 ans) est jugée suffisante par le syndicat patronal; le contrat d'apprentissage est considéré par les patrons comme preuve de capacité; le syndicat ouvrier est d'un avis opposé. Le syndicat patronal propose, pour augmenter la valeur du certificat, qu'il soit fait mention des travaux accomplis par l'apprenti. D'après les 2 syndicats, l'apprenti n'est pas occupé uniquement aux travaux de son métier. Le syndicat ouvrier compte 1 apprenti et le syndicat patronal 1 à 2 apprentis pour 10 ouvriers. Le syndicat patronal, ne voudrait pas de la limitation du nombre des apprentis; le syndicat ouvrier est d'un avis opposé et propose de fixer cette limite à 2 apprentis pour 10 ouvriers; il espère diminuer ainsi les chômages; le syndicat ouvrier estime que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; le syndicat patronal en signale la rupture avant le terme fixé par l'apprenti, qui recherche ailleurs un salaire plus élevé. Le syndicat patronal ne voudrait pas de la limitation de la durée du contrat que demande le syndicat ouvrier en proposant 3 ans.

Fondeurs de cuivre, fabricants de cuivrerie. — D'après la chambre de commerce d'Angoulême, il est formé des apprentis dans cette profession. De plus, d'après le conseil de prud'homme du Mans répondant pour la profession des *fondeurs de cuivre et de bronze*, le contrat d'apprentissage en usage est verbal. La durée de l'apprentissage est de 2 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti n'est pas uniquement employé aux travaux de son métier. On compte 1 apprenti pour 10 ouvriers; on ne voudrait pas limiter le nombre des apprentis ni la durée du contrat. Le contrat d'apprentisssage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé.

Bronzes d'art (1) **(Ouvriers en).** — D'après les avis exprimés par 2 syndicats patronaux (fabricants de bronzes d'art et fondeurs de bronze), il est formé des apprentis dans cette profession; le contrat d'apprentissage en usage est écrit. L'apprentissage dure 2 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité; cependant, pour en augmenter la valeur, les 2 syndicats voudraient que le certificat mentionne les salaires obtenus antérieurement par l'apprenti. Ils estiment que l'apprenti est employé uniquement aux travaux de son métier; ils comptent 1 apprenti pour 10 ouvriers et rejettent la limitation du nombre des apprentis et de la durée du contrat d'apprentissage. Ils signalent que les rares ruptures du contrat d'apprentissage proviennent de l'apprenti, qui cherche à obtenir chez un nouveau patron un salaire plus élevé.

Tourneurs-décolleteurs, Ouvriers en vis métalliques. — D'après un syndicat ouvrier (Paris) et d'après une chambre de commerce (Sud-Est), il est formé des apprentis dans cette profession. En réponse à un questionnaire n° 2, un syndicat ouvrier de Paris déclare qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage. L'apprentissage dure 3 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; pour augmenter la valeur de ce certificat, le syndicat ouvrier propose d'instituer des examens. Il estime que l'apprenti est occupé à des travaux autres que ceux de son métier. Il compte de 5 à 7 apprentis pour 10 ouvriers; il voudrait que le nombre des apprentis soit limité à 1 apprenti pour 10 ouvriers et cela, afin d'éviter l'abaissement des salaires. Le contrat d'apprentissage est rarement exécuté jusqu'au terme stipulé, il est rompu par l'apprenti par suite de surmenage. Le syndicat ouvrier demande la limitation de la durée du contrat d'apprentissage à 3 ans.

Riveurs. — D'après un syndicat ouvrier (Sud-Ouest) qui a signalé cette profession, il est formé des apprentis. Aucun autre renseignement n'a été fourni.

Sertisseurs, Estampeurs. — D'après 2 syndicats patronaux et un syndicat ouvrier (Paris), il est formé des apprentis dans cette profession. D'autre part, un syndicat ouvrier (Paris) signale la disparition de l'apprentissage et l'attribue aux patrons qui, pour la plupart, sont des petits façonniers et redoutent de se créer des concurrents.

Un conseil de prud'hommes (Sud-Est) signale l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. Un conseil de prud'hommes (Sud-Est) et un syndicat ouvrier (Paris) demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires. Le syndicat des ouvriers sertisseurs de Paris voudrait ces cours de l'atelier obligatoires, comptés dans la durée du travail et faits certains jours. Il signale la décroissance de l'instruction professionnelle. D'après lui, les différends qui surviennent dans l'exécution du contrat d'apprentissage seraient dus aux corvées imposées à l'apprenti en dehors du métier. Comme sanction, il propose d'imposer une amende au patron ou aux parents de l'apprenti qui rompraient le contrat d'apprentissage. Il demande que le contrat d'apprentissage, rédigé par écrit, devienne obligatoire. Il trouve insuffisante la protection des apprentis et demande la création d'inspecteurs ouvriers chargés d'assurer cette protection.

(1) Le syndicat des fabricants de bronze de Paris a joint à sa réponse un exemplaire du certificat d'apprentissage en usage dans sa profession — Voir ci-dessus, page 154.

D'après les réponses de 2 syndicats ouvriers (Paris) dont un de bijoutiers, l'autre de sertisseurs, au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est verbal. L'apprentissage dure 4 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; le syndicat des ouvriers sertisseurs demande qu'on institue un examen pour augmenter la valeur de ce certificat. Les deux syndicats signalent que l'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux de son métier. Le syndicat des ouvriers bijoutiers compte, chez les sertisseurs, 2 apprentis, le syndicat des sertisseurs, 5 apprentis pour 10 ouvriers. Les deux syndicats demandent la limitation du nombre des apprentis, en particulier, celui des sertisseurs, à 1 apprenti pour 10 ouvriers; les deux syndicats veulent, par cette limitation, éviter l'exploitation des apprentis et l'abaissement des salaires. Ils reconnaissent que le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé. Ils demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage, le syndicat des bijoutiers, à 2 ans et le syndicat des sertisseurs, à 3 ans.

Mécaniciens de précision. — Un avis de l'association ouvrière des ouvriers en instruments de précision de Paris indique que l'apprentissage a disparu dans cette profession, mais il n'en signale pas les causes. D'autre part, 2 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers (Paris) et la chambre de commerce d'Annecy mentionnent l'existence de l'apprentissage dans cette profession. D'après un syndicat patronal, 2 syndicats ouvriers, 1 association ouvrière de production (Paris) et 1 association ouvrière (Est), on emploie des ouvriers formés dans des écoles professionnelles; d'après le syndicat patronal (Paris), ces ouvriers sont employés en petit nombre. La chambre de commerce d'Annecy et l'association ouvrière de production de Paris reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 2 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers (Paris) demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. D'après le syndicat patronal (instruments de précision) de Paris et d'après l'association ouvrière de même profession de Paris, les ouvriers se recrutent, en partie, parmi ceux qui ont été formés dans des écoles professionnelles. D'après le syndicat patronal, la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie. Mais d'après le syndicat patronal, le syndicat ouvrier et l'association ouvrière de production, les ouvriers sortant des écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés aux autres ouvriers; ils leur reprochent une insuffisance de pratique; le syndicat patronal ajoute que les ouvriers formés dans les écoles professionnelles demandent de hauts salaires que leur manque de pratique ne leur permet pas d'obtenir, et que, dans la suite, beaucoup quittent le métier; le syndicat ouvrier remarque aussi que ces ouvriers qui ne sont pas habitués au travail en atelier obtiennent des salaires moins élevés que les anciens apprentis formés à l'atelier. D'après le syndicat patronal et le syndicat ouvrier, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, comptés dans la durée légale du travail et faits certains jours de la semaine; l'association ouvrière de production demande aussi que ces cours soient obligatoires, comptés dans la durée légale de travail, mais faits pendant une partie de la journée. D'après le syndicat patronal, le syndicat ouvrier et l'association ouvrière, l'instruction professionnelle est en décroissance. D'après le syndicat patronal, les différends qui surviennent dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent de la longueur de l'apprentissage; d'après le syndicat ouvrier, ils proviennent d'un mauvais enseignement et d'après l'association ouvrière, de l'occupation de l'apprenti en dehors du métier. Pour éviter ces différends, le syndicat patronal propose d'imposer un stage d'essai avant de conclure le contrat d'apprentissage. Comme sanction, le syndicat ouvrier et l'association ouvrière de production voudraient que l'on fasse payer des dommages-intérêts à l'auteur de la rupture du contrat. La rédaction par écrit du contrat d'apprentissage est demandée par le syndicat patronal, le syndicat ouvrier et l'association ouvrière de production. Le syndicat patronal estime suffisante la protection des apprentis; le syndicat ouvrier et l'association ouvrière de production, qui sont d'un avis opposé, demandent la nomination d'inspecteurs ouvriers pour augmenter cette protection.

D'après les avis exprimés par la chambre de commerce d'Annecy, un syndicat patronal, un syndicat ouvrier et une association ouvrière de production de Paris, il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage; le syndicat ouvrier ajoute que, parfois, le contrat écrit est aussi employé. L'apprentissage dure 4 ans à Paris, 3 ans à Annecy; durée jugée partout suffisante. D'après la chambre de commerce, le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité; le syndicat patronal et le syndicat ouvrier sont d'un avis contraire; enfin, d'après l'association ouvrière, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après la chambre de commerce d'Annecy, l'apprenti n'est employé qu'aux travaux du métier; le syndicat patronal, le syndicat ouvrier et l'association ouvrière de Paris sont d'un avis contraire.

La chambre de commerce compte 3 apprentis pour 10 ouvriers, le syndicat patronal 1 à 2, le syndicat ouvrier 1 et l'association ouvrière 5 apprentis pour 10 ouvriers. La limitation du nombre des apprentis qui est demandée par l'association ouvrière de production, est rejetée par les autres institutions; l'association ouvrière voudrait qu'on n'acceptât qu'un apprenti pour 20 ouvriers. D'après la chambre de commerce et d'après l'association ouvrière, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; au contraire, d'après le syndicat patronal et le syndicat ouvrier, il est rompu avant le terme par l'apprenti, qui désire être salarié. La chambre de commerce repousse toute limitation de la durée du contrat; la limitation à une durée de 4 ans est demandée par le syndicat patronal et la limitation à

une durée de 3 ans, par le syndicat ouvrier et l'association ouvrière de production.

Instruments de chirurgie (Ouvriers en). — La chambre de commerce de Paris signale, dans cette profession, l'existence de l'apprentissage et attribue à son maintien le progrès qu'elle relève dans l'habileté de ces ouvriers. Une école spéciale fondée par la chambre syndicale a organisé des cours gratuits suivis par les ouvriers.

Instruments d'optique (Ouvriers en). — D'après le syndicat patronal des instruments d'optique de Paris, il est formé des apprentis dans cette profession; on emploie, mais en très petit nombre, des ouvriers venant des écoles professionnelles. Ce syndicat demande que l'enfant suive des cours complémentaires de l'atelier. Il signale que le rétablissement d'un apprentissage plus suivi permettrait d'éviter l'emploi d'ouvriers étrangers. D'après lui, les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers lorsqu'ils ont acquis un peu de pratique. Ce syndicat ne voudrait pas que les cours professionnels obligatoires soient comptés dans la durée légale du travail. Il estime que l'instruction professionnelle est en décroissance. Il signale que les différends survenant dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent le plus souvent des exigences de salaire de l'apprenti. Il propose comme sanctions de rendre le contrat d'apprentissage obligatoire et d'édicter une pénalité contre le patron qui emploierait un ouvrier n'ayant pas fait d'apprentissage. Il repousse l'obligation de rédiger le contrat d'apprentissage par écrit. Il trouve suffisante la protection des apprentis.

D'après l'association ouvrière de la lunetterie parisienne, le contrat d'apprentissage en usage est verbal. L'apprentissage dure 3 ans, durée jugée suffisante. Il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. L'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier. Cette association compte 2 apprentis pour 10 ouvriers; elle ne voudrait pas qu'on limite le nombre des apprentis ni la durée du contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé.

Instruments de musique (Ouvriers en). — Un conseil de prud'hommes (Ouest) signale que, dans cette profession, il est formé des apprentis; il n'ajoute aucun autre renseignement.

Ferblantiers-zingueurs. — Répartis dans toutes les régions, 28 conseils de prudhommes, 14 chambres de commerce, 7 syndicats patronaux, 19 syndicats ouvriers, 1 association ouvrière déclarent qu'il est formé des apprentis dans cette profession. Cependant, d'après un syndicat patronal (Nord), l'apprentissage aurait disparu ; comme causes de cette disparition, ce syndicat donne le désir de gain immédiat de l'apprenti et la transformation de l'industrie. Suivant ce syndicat, le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de donner des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle ; une chambre de commerce (Est) demande aussi le rétablissement de l'apprentissage dans cette profession, mais sans indiquer les avantages qui en résulteraient. D'après la chambre de commerce de Paris, les causes de la disparition de l'apprentissage qu'elle signale aussi, seraient la division du travail, la cherté de la main-d'œuvre et la centralisation des industries. D'après 2 syndicats patronaux de Paris, on emploie dans cette profession des ouvriers venant des écoles professionnelles; un syndicat patronal ajoute que l'école Diderot en forme une dizaine chaque année. 7 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 1 syndicat patronal et 1 association ouvrière de production reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 8 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 2 syndicats patronaux, 4 syndicats ouvriers voudraient que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après le syndicat des ouvriers ferblantiers du Mans, les ouvriers se recrutent dans toutes les professions, on embauche n'importe quel ouvrier; la suppression de l'apprentissage amène le déclin de l'industrie, l'abaissement des salaires et la spécialisation de l'ouvrier.

D'après ce syndicat et d'après celui de Tours, les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers à cause de leur instruction technique. D'après ces 2 syndicats et d'après le syndicat patronal de Tarbes, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires; d'après les deux syndicats ouvriers, ils devraient de plus être comptés dans la durée légale du travail et être faits certains jours; d'après le syndicat patronal, ils devraient être faits après la journée de travail. Les deux syndicats ouvriers signalent le déclin de l'instruction professionnelle.

D'après le syndicat ouvrier du Mans, les différends qui surviennent dans le contrat d'apprentissage sont dus le plus souvent au mauvais vouloir de l'apprenti. Pour éviter ces différends, le syndicat propose d'imposer une amende ou une indemnité à payer par celui qui n'exécuterait pas le contrat d'apprentissage et de prescrire un examen de fin d'apprentissage; l'autre syndicat ouvrier (Tours) estime qu'il n'y a pas lieu de proposer de nouvelles sanctions. Le syndicat patronal demande qu'on punisse d'une amende ou même « de prison » ceux qui, sans motifs, violeraient le contrat d'apprentissage. Le syndicat ouvrier du Mans et le syndicat patronal de Tarbes voudraient que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit; le syndicat ouvrier de Tours est d'un avis opposé. Les syndicats ouvriers de Tours, le Mans et Niort et le syndicat patronal de Tarbes trouvent insuffisante la protection des apprentis; pour l'augmenter, les syndicats ouvriers de Tarbes et le Mans demandent une surveillance plus grande de la part des inspecteurs du travail.

Ferblantiers-boîtiers. — Dans certaines des réponses, il a été possible de distinguer cette profession

de la précédente. Un syndicat d'ouvriers ferblantiers-boîtiers de Douarnenez et un conseil de prud'hommes (Ouest) signalent qu'il est formé des apprentis; mais un syndicat d'ouvriers ferblantiers-boîtiers de Périgueux déclare qu'il n'en est plus formé; il donne comme cause de la disparition de l'apprentissage, le développement du machinisme qui facilite l'emploi de la main-d'œuvre féminine. D'après ce syndicat, le rétablissement de l'apprentissage permettrait d'avoir des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle.

D'après le syndicat des ouvriers ferblantiers-boîtiers de Périgueux, les ouvriers se recrutent en grande partie parmi les femmes employées comme auxiliaires. D'après ce syndicat, la suppression de l'apprentissage a eu pour effets d'amener le déclin de l'industrie, la baisse des salaires et l'augmentation du chômage. D'après le syndicat des ouvriers ferblantiers-boîtiers de Douarnenez, la situation est restée stationnaire, il y avait déjà excès de main-d'œuvre dans moitié des usines par suite de l'emploi exagéré des apprentis comme ouvriers. D'après le syndicat de Périgueux, les ouvriers venant des écoles professionnelles sont préférés aux autres ouvriers à cause de leur instruction technique, mais cette réponse s'applique plus spécialement aux ouvriers mécaniciens employés aux ateliers de construction de la Compagnie d'Orléans. D'après ce syndicat, les cours professionnels complémentaires ne devraient pas être obligatoires; ils devraient cependant être encouragés; ces cours ne devraient pas être comptés dans la durée du travail. L'instruction professionnelle est jugée en décroissance. Le syndicat des ouvriers ferblantiers-boîtiers d'Audierne voudrait que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit. Le syndicat de Douarnenez trouve suffisante la protection des apprentis; au contraire, le syndicat de Périgueux la trouve insuffisante et demande une plus grande surveillance de l'inspection du travail.

En réponse au questionnaire n° 2 et concernant les *ferblantiers-zingueurs* et les *ferblantiers-boîtiers*, parmi les réponses de 11 conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 1 syndicat mixte et 11 syndicats ouvriers, 26 signalent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 1 d'un contrat écrit et 4 d'un contrat tantôt écrit tantôt verbal. La durée de l'apprentissage varie de 1 à 3 ans; elle est de 2 ans d'après 11 avis et de 3 d'après 17 avis; la durée en usage n'est trouvée insuffisante que par une chambre de commerce et par un syndicat ouvrier. D'après 19 avis (5 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 1 syndicat mixte et 8 syndicats ouvriers) sur 26 avis exprimés, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Pour augmenter la valeur de ce certificat, 2 conseils de prud'hommes proposent d'instituer des examens. D'autre part, d'après 3 avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. Sur 30 avis exprimés, 15 déclarent que l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier.

On compte de 1 à 5 apprentis pour 10 ouvriers; 18 avis (dont 7 de conseils de prud'hommes, 3 de syndicats patronaux, 6 de syndicats ouvriers) donnent 1 et 2 apprentis pour 10 ouvriers. Parmi les 30 avis exprimés, 6, dont 1 conseil de prud'hommes, 1 syndicat mixte, 4 syndicats ouvriers, demandent la limitation du nombre des apprentis; 1 syndicat mixte et 1 syndicat ouvrier fixent cette limite à 1 apprenti pour 10 ouvriers. Par la limitation des apprentis, on se propose de diminuer le chômage et d'éviter l'abaissement des salaires. Parmi les 30 avis exprimés, 11, dont 3 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 2 syndicats patronaux, 5 syndicats ouvriers, déclarent que le contrat d'apprentissage n'est généralement pas exécuté jusqu'au terme stipulé; il est rompu par l'apprenti, d'après 9 avis (3 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 2 syndicats patronaux, 3 syndicats ouvriers), soit parce que l'apprenti abandonne le métier (2 avis), soit parce que l'apprenti recherche un salaire plus élevé. D'après l'avis d'un syndicat ouvrier, le contrat est rompu par le patron, qui abuserait de son autorité. Sur 29 avis exprimés, 13, dont 5 conseils de prud'hommes, 4 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux et 3 syndicats ouvriers, demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage à 2 ans (3 avis) et à 3 ans (9 avis).

Lampistes. — D'après un conseil de prud'hommes (Sud-Ouest), il est formé des apprentis dans cette profession. Il estime qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. Il demande que l'apprenti suive des cours complémentaires de l'atelier.

Fondeurs de caractères d'imprimerie. — Un syndicat ouvrier (Est) signale l'existence de l'apprentissage dans cette profession. Un conseil de prud'hommes (Nord) estime qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. D'autre part, un syndicat ouvrier (Est) signale la disparition de l'apprentissage dans cette profession et en donne comme cause le désir des patrons d'avoir une main-d'œuvre à bon marché. Suivant un syndicat, le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de procurer aux patrons des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle.

Graveurs, ciseleurs. — 2 syndicats patronaux et 3 syndicats ouvriers de Paris et 1 conseil de prud'hommes (Sud-Ouest) signalent qu'il est formé des apprentis. 2 syndicats ouvriers de Paris ajoutent qu'on emploie des ouvriers sortis des écoles professionnelles. 1 conseil de prud'hommes, 1 chambre de commerce et 3 syndicats ouvriers trouvent qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 1 chambre de commerce, 1 conseil de prud'hommes, 1 syndicat patronal et 3 syndicats ouvriers demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

Le syndicat ouvrier des graveurs-ciseleurs de Paris

estime que les ouvriers venant des écoles professionnelles, en ce qui concerne les ciseleurs formés à l'école Boule, donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers, à cause de leur instruction technique; il n'en serait pas de même des graveurs. Les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, mais non comptés dans la durée légale du travail; ils devraient être faits pendant des demi-journées, pendant lesquelles l'apprenti n'irait pas à l'atelier. L'instruction professionnelle est en décroissance. Les différends au cours du contrat d'apprentissage sont dus aux corvées demandées à l'apprenti. Pour y remédier, le syndicat ouvrier demande l'institution d'un examen de fin d'apprentissage. Il trouve insuffisante la protection des apprentis et demande la création de commissions ouvrières de surveillance. Il demande aussi que le contrat d'apprentissage rédigé par écrit devienne obligatoire.

D'après les avis exprimés par 1 syndicat patronal et 2 syndicats ouvriers, en réponse au questionnaire n° 2 concernant les *ciseleurs*, le contrat d'apprentissage en usage est verbal. L'apprentissage dure 4 ans; durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité (avis du syndicat patronal et d'un syndicat ouvrier de Paris); enfin (avis d'un syndicat ouvrier de Lyon), il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. Pour augmenter la valeur du certificat, les 2 syndicats de Paris proposent d'instituer des examens. A Paris, le syndicat patronal et à Lyon, le syndicat ouvrier estiment que l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier. Le syndicat ouvrier de Paris est opposé. A Paris, le syndicat patronal compte 2 à 3 apprentis; le syndicat ouvrier 4 et, à Lyon, le syndicat ouvrier, 2 apprentis pour 10 ouvriers. La limitation du nombre des apprentis n'est demandée que par le syndicat ouvrier de Paris qui propose comme limite 2 apprentis pour 10 ouvriers, espérant par là éviter l'abaissement des salaires et l'exploitation de l'apprenti. D'après 2 syndicats ouvriers, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; d'après le syndicat patronal, il est rompu avant le terme par les parents de l'apprenti, qui recherchent un salaire plus élevé pour leur enfant. Le syndicat patronal et les syndicats ouvriers sont d'accord pour demander la limitation de la durée du contrat à 4 ans.

D'après les avis exprimés par 1 syndicat patronal et 1 syndicat ouvrier de Paris et par 1 syndicat ouvrier de Besançon en réponse au questionnaire n° 2 et concernant les *graveurs*, le contrat d'apprentissage en usage est verbal à Paris et tantôt écrit et tantôt verbal à Besançon. La durée de l'apprentissage est de 4 ans à Paris et de 3 ans à Besançon, durée jugée suffisante par les 2 syndicats de Paris et insuffisante par le syndicat ouvrier de Besançon. A Paris, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; pour en augmenter la valeur, le syndicat ouvrier propose l'institution d'examens. Enfin, le syndicat ouvrier de Besançon signale qu'il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après les 2 syndicats de Paris, l'apprenti est occupé à d'autres travaux que ceux du métier; le syndicat ouvrier de Besançon est d'un avis opposé. A Paris, le syndicat patronal compte 2 apprentis, le syndicat ouvrier, 4 apprentis pour 10 ouvriers; à Besançon, le syndicat ouvrier en signale 4 pour 100 ouvriers. La limitation du nombre des apprentis à 2 pour 10 ouvriers qui est demandée par le syndicat ouvrier de Paris, aurait pour but d'éviter l'exploitation des apprentis; d'après le syndicat ouvrier de Besançon, elle aurait pour but d'empêcher les abaissements des salaires. D'après le syndicat patronal et d'après les syndicats ouvriers, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. La limitation de la durée du contrat d'apprentissage qui est rejetée par le syndicat patronal est demandée par les 2 syndicats ouvriers qui fixent la limite à 4 ans.

Graveurs sur bijoux. — Dans les réponses au questionnaire n° 2, il a été possible de distinguer cette profession des précédentes. Un syndicat patronal et un syndicat ouvrier de Paris signalent l'usage d'un contrat d'apprentissage verbal, un syndicat ouvrier (guillocheurs) de Besançon, l'usage d'un contrat tantôt écrit, tantôt verbal. L'apprentissage dure 4 ans à Paris et 3 ans à Besançon, durée jugée insuffisante seulement à Besançon. Suivant le syndicat patronal et le syndicat ouvrier de Paris, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; pour augmenter la valeur du certificat, le syndicat ouvrier demande l'organisation d'examens. D'autre part, à Besançon, il n'est pas fait usage du certificat d'apprentissage. Les 2 syndicats de Paris estiment que l'apprenti n'est pas occupé uniquement aux travaux de son métier, le syndicat ouvrier de Besançon est d'un avis opposé. A Paris, le syndicat patronal compte 2 apprentis, le syndicat ouvrier 4 apprentis pour 10 ouvriers; à Besançon, le syndicat ouvrier en compte 4 pour 100 ouvriers. Le syndicat patronal est opposé à la limitation du nombre des apprentis qui est demandée par les syndicats ouvriers de Paris et de Besançon, le syndicat ouvrier de Paris propose comme maximum 2 apprentis pour 10 ouvriers. Par la limitation, le syndicat ouvrier de Paris espère éviter l'exploitation de l'apprenti et le syndicat ouvrier de Besançon, l'abaissement des salaires.

D'après les 3 syndicats, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. Le syndicat patronal repousse la limitation de la durée du contrat d'apprentissage qui est fixée à 4 ans par les syndicats ouvriers de Paris et de Besançon.

Graveurs pour impressions. — D'après les réponses au questionnaire n° 2, exprimées par une association ouvrière, 1 syndicat patronal et 3 syndicats ouvriers, il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage. La durée de l'apprentissage varie de 3 à 5 ans; 3 ans d'après 3 avis; les durées en usage sont partout jugées suffisantes. D'après 2 syndicats ouvriers, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; 1 syndicat ouvrier estime que si le certificat était donné à la suite d'un exa-

men, il aurait plus de valeur, 3 avis (association ouvrière, syndicat patronal et syndicat ouvrier) signalent qu'il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après ces 3 mêmes avis, l'apprenti ne serait occupé qu'aux travaux de son métier; 2 syndicats ouvriers sont d'avis contraire. On compte de 1 à 4 apprentis pour 10 ouvriers, 2 avis (syndicats ouvriers) donnent 1 apprenti, 2 autres avis (association ouvrière et syndicat patronal) donnent 2 apprentis pour 10 ouvriers. L'association ouvrière, le syndicat patronal et 2 syndicats ouvriers sont opposés à la limitation du nombre des apprentis que demande 1 syndicat ouvrier; celui-ci propose comme maximum 1 apprenti pour 10 ouvriers. D'après tous les avis, le contrat d'apprentissage serait généralement exécuté jusqu'au terme stipulé. 3 avis (association ouvrière de production, syndicat patronal, syndicat ouvrier) sont opposés à la limitation de la durée du contrat d'apprentissage que 2 syndicats ouvriers proposent de fixer à 3 ans.

Graveurs de musique. — D'après 1 syndicat ouvrier (Paris) qui a signalé la disparition de l'apprentissage dans cette profession, cette disparition serait due à l'application des lois de protection des ouvriers et en particulier des lois de 1892 et de 1900.

Guillocheurs. — L'existence d'un apprentissage dans cette profession est signalée par un syndicat ouvrier de Besançon qui ajoute qu'il est fait usage d'un contrat d'apprentissage tantôt écrit, tantôt verbal. L'apprentissage dure 3 ans, durée jugée insuffisante; le syndicat ouvrier propose une durée de 4 ans. Ce syndicat ajoute qu'il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage et que l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux du métier. Il compte 4 apprentis pour 100 ouvriers; il demande la limitation du nombre des apprentis pour éviter un abaissement des salaires. D'après ce syndicat, le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé.

Clicheurs. — D'après 1 syndicat ouvrier (Est) qui a signalé dans cette profession la disparition de l'apprentissage, cette disparition devrait être attribuée aux patrons, qui n'emploient que de jeunes manœuvres au lieu d'ouvriers et recherchent une main-d'œuvre peu coûteuse.

Plaqueurs, acheveurs. — D'après la chambre de commerce de Bordeaux, on a suspendu la formation des apprentis dans cette industrie; par suite de la diminution des commandes, un ralentissement s'était produit dans la production, la main-d'œuvre était en excès et c'est à la suite d'une entente entre les patrons et les ouvriers que l'apprentissage a été suspendu. La chambre de commerce demande l'établissement de cours professionnels complémentaires.

Polisseurs, doreurs, argenteurs, nickeleurs, décorateurs sur métaux. — D'après les conseils de prud'hommes de Niort et de Montpellier, il est formé des apprentis chez les *doreurs sur métaux;* d'après la chambre de commerce de Besançon et d'après l'association de production de Guise on en forme chez les *décorateurs*. D'après le syndicat patronal des doreurs, argenteurs, polisseurs de Paris et d'après le syndicat ouvrier des mêmes spécialités de Bordeaux, on formait autrefois des apprentis chez les *doreurs, nickeleurs, vernisseurs, bronzeurs* et *polisseurs*, maintenant, d'après le syndicat patronal, il n'en est formé que chez les bronzeurs et vernisseurs. Le syndicat ouvrier de Bordeaux signale ces mêmes professions parmi celles dans lesquelles il en est encore formé; la chambre de commerce de la même ville constate que le ralentissement de la production a amené, après entente entre les ouvriers et les patrons, une suspension de l'apprentissage. A remarquer enfin que, d'après des réponses du syndicat patronal et du syndicat ouvrier de Paris, il est fait usage dans cette profession d'un contrat d'apprentissage tantôt verbal, tantôt écrit. Le syndicat patronal de Paris attribue la disparition de l'apprentissage à l'application des lois de protection des jeunes ouvriers; le syndicat ouvrier de Bordeaux, au manque de travail, à l'insalubrité des ateliers et à la concurrence de la main-d'œuvre féminine. D'après l'association ouvrière de production de Guise, on emploie des ouvriers décorateurs formés dans des écoles professionnelles. Un conseil de prud'hommes (Sud-Ouest), la chambre de commerce de Besançon, la chambre de commerce et le syndicat ouvrier de Bordeaux et l'association ouvrière de Guise reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 1 conseil de prud'hommes, 1 chambre de commerce et 1 syndicat ouvrier demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. Le syndicat patronal (doreurs-nickeleurs-polisseurs de Paris) trouve ces cours inutiles.

D'après le syndicat patronal de Paris, les ouvriers se recrutent parmi les auxiliaires de l'atelier. D'après ce syndicat, la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie, la spécialisation des ouvriers et l'augmentation de la concurrence étrangère; d'après le syndicat ouvrier de Bordeaux, elle n'a aucun effet sur l'industrie; mais chez les ouvriers, elle a diminué le nombre des chômeurs. D'après le syndicat patronal, il n'est pas employé d'ouvriers venant des écoles professionnelles. Le syndicat ouvrier voudrait que les cours professionnels complémentaires soient obligatoires, comptés dans la durée légale du travail et faits certains jours. D'après le syndicat patronal et d'après le syndicat ouvrier, il y a déclin de l'instruction professionnelle. Comme sanction de l'apprentissage, le syndicat patronal voudrait qu'on impose la délivrance du certificat d'apprentissage. Le syndicat ouvrier trouve insuffisante la protection des apprentis et demande l'extension des pouvoirs des conseils des prud'hommes pour la surveillance des apprentis.

En ce qui concerne les *polisseurs* et les *nickeleurs*, en réponse au questionnaire n° 2, le syndicat patronal

(doreurs, argenteurs) de Paris signale l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage; le syndicat ouvrier (bijoutiers) de Paris, l'usage d'un contrat tantôt écrit, tantôt verbal. La durée de l'apprentissage est de 3 ans, d'après le syndicat patronal, de 4 ans, d'après le syndicat ouvrier. Ces durées sont trouvées suffisantes. Le syndicat patronal estime que les patrons considèrent le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité; le syndicat ouvrier est d'un avis contraire. D'après le syndicat patronal, l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier; le syndicat ouvrier est d'un avis contraire. Les deux syndicats comptent 2 apprentis pour 10 ouvriers, nombre que seul le syndicat ouvrier voudrait limiter afin d'éviter l'exploitation de l'apprenti. Le syndicat ouvrier estime que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; le syndicat patronal signale qu'il est rompu par l'apprenti, qui recherche une augmentation de salaire. Les deux syndicats demandent la limitation de la durée de l'apprentissage, le syndicat patronal à 3 ans, le syndicat ouvrier à 2 ans.

Chez les *vernisseurs sur métaux*, le syndicat patronal (doreurs, argenteurs) de Paris signale l'usage d'un contrat d'apprentissage tantôt verbal, tantôt écrit. D'après ce syndicat, la durée de l'apprentissage est de 3 ans pour les hommes, 2 ans pour les femmes; durée jugée suffisante. Les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve suffisante de capacité. L'apprenti ne serait occupé qu'aux travaux du métier. Le syndicat patronal compte 1 à 2 apprentis pour 10 ouvriers; il ne voudrait pas de la limitation du nombre des apprentis ni de la durée du contrat d'apprentissage. Il signale que le contrat d'apprentissage est souvent rompu avant le terme fixé par les parents de l'apprenti, qui recherchent ailleurs un salaire plus élevé pour leur enfant.

Chez les *bronzeurs sur métaux*, d'après le syndicat patronal de Paris, il est fait usage d'un contrat d'apprentissage écrit. L'apprentissage dure 3 ans; durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti n'est occupé qu'aux travaux du métier. Le syndicat compte un apprenti pour 10 ouvriers; il ne voudrait pas de la limitation du nombre des apprentis, mais demande la limitation de la durée du contrat à 3 ans. Il attribue les ruptures du contrat d'apprentissage à l'apprenti.

Chez les *doreurs sur métaux*, d'après les syndicats ouvriers de Lyon et de Bordeaux, il est fait usage d'un contrat d'apprentissage verbal. L'apprentissage dure 4 ans à Lyon et 3 ans à Bordeaux; durée jugée suffisante. A Bordeaux, le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité; cependant, pour en augmenter la valeur, le syndicat propose d'instituer des examens. A Lyon, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. A Bordeaux, l'apprenti est occupé à d'autres travaux que ceux de son métier; le syndicat ouvrier de Lyon est d'un avis opposé. On compte à Lyon 2 apprentis et à Bordeaux 1 apprenti pour 10 ouvriers. Les deux syndicats sont opposés à la limitation du nombre des apprentis; ils signalent que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; ils demandent la limitation du contrat d'apprentissage, à Lyon, à 4 ans et à Bordeaux, à 2 ans; mais pendant ces deux ans, l'apprenti devrait suivre des cours professionnels.

Horlogers, Bijoutiers, Orfèvres. — La disparition de l'apprentissage dans cette profession est signalée par les conseils de prud'hommes d'Aix et de Valenciennes, par la chambre de commerce de Bourges, par les syndicats patronaux horlogers de Paris et bijoutiers de Bordeaux, par deux syndicats (Sud-Ouest et Ouest) et par une association ouvrière de production (Ouest). Les conseils de prud'hommes donnent comme cause à la disparition de l'apprentissage le désir de l'apprenti d'être salarié immédiatement; la chambre de commerce à ce motif ajoute des abus patronaux, tels que l'emploi de l'apprenti à des travaux autres que ceux du métier; le syndicat patronal de l'*horlogerie* de Paris déclare qu'il a été fabriqué autrefois des montres et quelques horloges à Paris, mais qu'actuellement toute cette production est transportée dans le Doubs, le Jura et la Haute-Savoie où les prix de revient sont moins élevés. Il ne serait fait à Paris que des travaux de repassage ou de chronométrie. Pour le syndicat patronal de Bordeaux la suppression de l'apprentissage, spécialement dans l'*orfèvrerie*, proviendrait de la tendance à tout centraliser à Paris et aussi du développement des outillages mécaniques. C'est aussi cette dernière cause que donnent les syndicats ouvriers et l'association ouvrière de production.

D'autre part, l'existence de l'apprentissage est confirmée dans toutes les régions par 16 conseils de prud'hommes, 16 chambres de commerce, 13 syndicats patronaux, 9 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production. Des avis exprimés dans toutes les régions par 4 conseils de prud'hommes, 4 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux et 1 association ouvrière de production signalent l'emploi d'ouvriers venant des écoles professionnelles; en particulier, à Paris, d'ouvriers venant de l'école d'horlogerie. 4 conseils de prud'hommes, 4 syndicats patronaux et 3 syndicats ouvriers reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 6 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 5 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. Le rétablissement de l'apprentissage est demandé par le conseil de prud'hommes de Valenciennes, la chambre de commerce de Bourges, les syndicats patronaux de Paris et de Bordeaux. Le conseil de prud'hommes et le syndicat patronal de l'horlogerie de Paris estiment que le rétablissement de l'apprentissage faciliterait le recrutement des ouvriers habiles et que les ouvriers bénéficieraient d'une augmentation des salaires; le syndicat patronal de Bordeaux signale que ce rétablissement faciliterait la décentralisation et améliorerait la situation des ouvriers.

D'après le syndicat patronal de l'*horlogerie* de Paris, il n'est plus formé que des ouvriers spécialistes et c'est parmi eux que se recrutent les autres ouvriers. D'après l'association ouvrière d'horlogerie (l'Avenir) de Badevel, les ouvriers se recrutent parmi les femmes, les enfants et les petits cultivateurs de la région. D'après le syndicat patronal, la suppression de l'apprentissage a amené à fabriquer l'article à bon marché et a réduit la production ; elle a fait baisser les salaires des ouvriers et augmenter leur chômage. D'après l'association ouvrière, elle a fait prospérer l'industrie, mais baisser les salaires et augmenter les chômages. D'après le syndicat patronal et d'après l'association ouvrière de production, les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers à cause de leur instruction technique. Le syndicat patronal ne voudrait pas que les cours professionnels complémentaires soient obligatoires et comptés dans la durée du travail; il voudrait qu'ils soient faits en dehors des heures de travail, après la journée de travail. L'association ouvrière de production, au contraire, voudrait que ces cours soient obligatoires, comptés dans la durée du travail et faits pendant une partie de la journée. Le syndicat patronal, le syndicat des ouvriers horlogers de Seloncourt (Doubs) et l'association ouvrière de production estiment que l'instruction professionnelle est en décroissance. D'après le syndicat patronal, les différends qui surviennent au cours de l'apprentissage proviennent le plus souvent d'exigences de salaire de l'apprenti; ce syndicat estime qu'aucune nouvelle stipulation ne peut modifier cette situation. D'après l'association ouvrière, on devrait organiser des concours entre les apprentis et leur délivrer des certificats. Le syndicat ouvrier et la chambre de commerce de Corbeil-Melun demandent que le contrat d'apprentissage écrit devienne obligatoire; le syndicat ouvrier voudrait qu'une commission ouvrière soit nommée pour assurer la protection des apprentis qu'il trouve insuffisante. Le syndicat patronal et l'association ouvrière demandent la rédaction du contrat d'apprentissage par écrit. Le syndicat patronal trouve suffisante la protection des apprentis; cependant pour augmenter les garanties, il voudrait étendre les attributions des conseils de prud'hommes et faire nommer une commission spéciale; celle-ci présiderait à la rédaction du contrat d'apprentissage et renseignerait sur la moralité et sur la capacité du patron à qui est confié l'apprenti. L'association ouvrière trouve insuffisante la protection des apprentis et demande que le certificat d'apprentissage devienne obligatoire.

D'après le syndicat patronal de la *bijouterie* de Bordeaux, on ne recrute plus d'ouvriers, la plupart des ateliers ayant été fermés. D'après le syndicat ouvrier (bijouterie argent) les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres et, d'après le syndicat patronal de l'*orfèvrerie* de Paris, on recrute des repousseurs dans les industries du plaqué et de la lampisterie et parfois aussi chez les façonniers; les planeurs restreigneurs viennent de la chaudronnerie. D'après le syndicat ouvrier de la *bijouterie* en argent de Paris, la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie et la baisse des salaires et, d'après le syndicat patronal de Paris, l'augmentation du chômage. D'après le syndicat patronal de Bordeaux, depuis la suppression de l'apprentissage, ce sont les maisons de Paris qui fournissent les bijoutiers de Bordeaux.

D'après le syndicat patronal de Bordeaux, les ouvriers venant des écoles professionnelles ne sont pas préférés aux autres ouvriers et ne donnent pas satisfaction. Les syndicats ouvriers (bijouterie argent et bijouterie dorée) de Paris et le syndicat des ouvriers orfèvres de Lyon demandent que les cours professionnels complémentaires soient obligatoires et comptés dans la durée du travail; les deux syndicats patronaux de Paris et celui de Bordeaux admettent l'obligation des cours professionnels complémentaires; mais ils ne voudraient pas les compter dans la durée légale du travail, parce qu'il faudrait alors augmenter la durée de l'apprentissage. Les syndicats, ouvrier (bijouterie dorée) et patronal (orfèvrerie) de Paris et celui de Bordeaux voudraient que ces cours aient lieu certains jours; le syndicat des ouvriers orfèvres de Lyon voudrait que ces cours aient lieu pendant une partie de la journée; enfin, les syndicats patronaux (bijouterie) de Paris et de Bordeaux voudraient qu'ils aient lieu après la journée de travail, en dehors des heures de travail. D'après les deux syndicats patronaux de Paris, l'instruction professionnelle est en progrès; d'après le syndicat des ouvriers orfèvres de Lyon et d'après le syndicat patronal de Bordeaux, elle est stationnaire; enfin, d'après les deux syndicats ouvriers de Paris, elle est en décroissance. D'après les trois syndicats patronaux de Paris et de Bordeaux, les différends qui surviennent au cours de l'apprentissage proviennent le plus souvent des exigences de salaire de l'apprenti, et d'après le syndicat des ouvriers orfèvres de Lyon, de la mauvaise volonté de l'apprenti. Pour éviter ces différends, le syndicat patronal de l'orfèvrerie de Paris ne croit pas que de nouvelles stipulations du contrat puissent être proposées; le syndicat patronal de la bijouterie de Paris voudrait rendre les conditions du travail obligatoires et justiciables des conseils de prud'hommes, faire stipuler une indemnité à payer par celui qui romprait le contrat; il voudrait aussi que le conseil de prud'hommes ait la possibilité de rompre le contrat, si celui-ci était mal exécuté. Le syndicat ouvrier des orfèvres de Lyon demande que les différends soient soumis à l'arbitrage du syndicat ouvrier et qu'une amende soit imposée au patron ou aux parents de l'apprenti qui rompraient le contrat. Les syndicats patronaux de la bijouterie de Paris et de Bordeaux et le syndicat des ouvriers orfèvres de Lyon voudraient que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit; le syndicat ouvrier de la bijouterie dorée et le syndicat patronal de l'orfèvrerie de Paris sont d'un avis opposé. Les trois syndicats patronaux de Paris et de Bordeaux trouvent suffisante la protection des apprentis; les syndicats ouvriers qui la trouvent insuffisante demandent : le syndicat des ouvriers en bijouterie d'argent de Paris, l'ex-

tension des pouvoirs des conseils de prud'hommes, le syndicat ouvrier de la bijouterie dorée, la nomination de délégués ouvriers.

Parmi les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par 6 conseils de prud'hommes, 7 chambres de commerce, 1 association ouvrière de production, 4 syndicats patronaux, 2 syndicats mixtes et 4 syndicats ouvriers, 17 avis mentionnent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 2 d'un contrat écrit et 5 d'un contrat tantôt écrit tantôt verbal. La durée de l'apprentissage varie de 1 à 4 ans; 14 avis donnent 3 ans et 8 donnent 4 ans; les durées en usage sont trouvées insuffisantes seulement par 1 association ouvrière qui avait signalé une durée de 1 an, par 1 syndicat patronal qui avait signalé une durée de 3 ans et par un syndicat mixte qui avait signalé une durée de 2 ans. Sur 23 avis exprimés, 13, dont 3 conseils de prud'hommes, 1 association ouvrière de production, 3 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 2 syndicats mixtes et 3 syndicats ouvriers estiment que les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité. Pour augmenter la valeur de ce certificat, 4 avis (1 chambre de commerce, 1 syndicat patronal, 1 syndicat mixte et 1 syndicat ouvrier) proposent de le délivrer après examens. En outre, d'après 2 avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. Sur 23 avis exprimés, 11 (2 conseils de prud'hommes, 1 association ouvrière de production, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 2 syndicats mixtes, 3 syndicats ouvriers) estiment que l'apprenti n'est pas employé uniquement aux travaux du métier. On compte de 1 à 5 apprentis pour 10 ouvriers. 6 avis donnent 1 apprenti, 11 avis donnent 2 apprentis pour 10 ouvriers. 4 avis seulement (syndicat patronal, syndicat ouvrier, syndicat mixte) sont opposés à la limitation du nombre des apprentis; des 19 autres avis favorables à la limitation, 1 seul (1 syndicat mixte) demande qu'il n'y ait pas plus de 1 apprenti par atelier. D'après 1 avis, on pourrait par là éviter l'exploitation de l'apprenti; d'après un autre avis, on diminuerait le nombre des ouvriers inexpérimentés. D'après 14 avis, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. Des 8 avis (1 conseil de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 1 syndicat mixte et 3 syndicats ouvriers) d'après lesquels il y aurait rupture prématurée du contrat, 5 répartis dans toutes les institutions l'attribuent, 2 aux parents de l'apprenti, 3 à l'apprenti, soit par désir de salaire plus élevé (5 avis), soit par suite de surmenage de l'apprenti (1 avis de syndicat ouvrier). Sur 21 avis, 8 (dont 2 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 2 syndicats ouvriers) demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage à 2 ans (1 avis), à 3 ans (2 avis) et à 4 ans (avis de 1 syndicat ouvrier, 1 syndicat patronal, 2 chambres de commerce et 1 conseil de prud'hommes).

INDUSTRIES DU BÂTIMENT.

Marbriers. — La disparition de l'apprentissage dans cette profession est signalée par les chambres de commerce du Havre et de Paris, par un syndicat patronal (Ouest) et par un syndicat ouvrier (Sud-Ouest). D'après le syndicat patronal de la marbrerie de Paris, l'apprentissage deviendrait plus rare. Les causes auxquelles sont attribuées la disparition de l'apprentissage sont, d'après les syndicats patronaux et la chambre de commerce du Havre, le désir de l'apprenti d'être rétribué de suite, l'application des lois de protection ouvrière, notamment des lois de 1892-1900. C'est aussi cette dernière cause qui est indiquée par le syndicat ouvrier. Enfin, la chambre de commerce de Paris signale encore l'exode de cette industrie en province où la main-d'œuvre est à meilleur marché. D'autre part, l'existence de l'apprentissage est signalée par 8 conseils de prud'hommes, 6 chambres de commerce et 3 syndicats patronaux. 2 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 2 syndicats patronaux et 1 syndicat ouvrier reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 3 conseils de prud'hommes, 2 syndicats patronaux et 1 syndicat ouvrier demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. Le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantages de former des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle (avis de 2 chambres de commerce et du syndicat patronal), d'élever les salaires et de diminuer le chômage des ouvriers (avis du syndicat patronal et de 2 chambres de commerce).

D'après la chambre de commerce du Havre, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres du métier; d'après le syndicat patronal de la marbrerie de Paris, ils sont pris parmi les ouvriers d'autres régions. Le syndicat des ouvriers marbriers de Bagnères et la chambre de commerce du Havre donnent comme conséquence de la suppression de l'apprentissage le déclin de l'industrie, la diminution des salaires, l'augmentation du chômage, et, dans une certaine mesure, le développement du machinisme. Le syndicat ouvrier déclare qu'il n'est pas employé d'ouvriers venant d'écoles professionnelles. D'après le syndicat patronal de Paris, les cours professionnels complémentaires devraient être seulement facultatifs; on pourrait encourager les élèves en donnant des récompenses aux plus méritants; ces cours ne devraient avoir lieu qu'après les heures de travail. Au contraire, d'après le syndicat ouvrier, ces cours devraient être obligatoires, comptés dans la durée du travail et être faits à certaines heures de la journée.

D'après le syndicat patronal, l'instruction professionnelle serait stationnaire à Paris, le nombre des ouvriers habiles allant même en diminuant; au contraire, en province, il y aurait progrès.

Afin d'éviter les différends qui se produisent au cours de l'apprentissage, le syndicat patronal demande qu'il

soit stipulé que l'enfant ne sera pas employé à des corvées. Le syndicat ouvrier demande qu'il soit passé un contrat; cependant, ce même syndicat repousse l'obligation du contrat écrit. Cette obligation du contrat écrit est demandée par le syndicat patronal, qui trouve insuffisante la protection des apprentis.

D'après les réponses au questionnaire n° 2 exprimées par 3 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers, on emploie un contrat verbal d'apprentissage. L'apprentissage dure 1 an d'après un avis, 2 ans d'après 3 avis et 3 ans d'après 5 avis; la durée en usage est toujours jugée suffisante. Sur 8 réponses exprimées, 6 (de 2 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal et 1 syndicat ouvrier), signalent que les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité; 2 (de 1 conseil de prud'hommes et 1 syndicat patronal) expriment l'avis que l'on augmente la valeur du certificat par des examens. D'après 1 syndicat ouvrier, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. Sur 8 avis exprimés, 2 (2 conseils de prud'hommes) signalent l'emploi de l'apprenti à des travaux autres que ceux de son métier. 2 avis (1 syndicat patronal et 1 syndicat ouvrier) donnent 5 apprentis pour 100 ouvriers; 1 avis (chambre de commerce), 8 apprentis pour 100 ouvriers; 6 autres avis, de 1 à 3 apprentis pour 10 ouvriers; en particulier, 4 avis (1 syndicat patronal, 1 syndicat ouvrier, 1 conseil de prud'hommes, 1 chambre de commerce) donnent 1 apprenti pour 10 ouvriers. Seul, un syndicat ouvrier voudrait limiter le nombre des apprentis; mais il n'indique pas à combien. Sur 9 avis, il y en a 3 (1 conseil de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 1 chambre de commerce) d'après lesquels le contrat d'apprentissage est rompu avant le terme stipulé; d'après le syndicat patronal, la rupture est due à l'apprenti, qui cherche un salaire plus élevé et, d'après la chambre de commerce, elle provient du patron, par suite de l'incapacité de l'apprenti. Sur 9 avis exprimés, 4 demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage, 1 chambre de commerce à 1 an, 1 conseil de prud'hommes et 1 syndicat ouvrier à 2 ans et 1 syndicat patronal à 3 ans.

Graveurs sur marbre. — D'après 1 syndicat ouvrier de Paris, qui ne répond qu'au questionnaire n° 2, il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage; l'apprentissage dure 4 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier. Ce syndicat compte 1 apprenti pour 10 ouvriers; il n'est pas d'avis de limiter le nombre des apprentis. D'après lui, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; il devrait être limité à 4 ans.

Tailleurs de pierres. — La disparition de l'apprentissage est signalée par 2 chambres de commerce (Est et Sud-Ouest) et 6 syndicats ouvriers (4 Est et 2 Sud-Ouest); les causes auxquelles est attribuée, par les chambres de commerce et les syndicats ouvriers, la disparition de l'apprentissage sont principalement la longueur de la morte-saison qui fait abandonner le métier, l'emploi des pierres taillées de Villebois (Ain) et surtout celui de plus en plus fréquent de matériaux de construction autres que la pierre de taille (ciment, briques, fer). D'autre part, l'existence de l'apprentissage est signalée dans toutes les régions par 19 conseils de prud'hommes, 8 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux, 7 syndicats ouvriers et 2 associations ouvrières de production. D'après 4 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 2 syndicats patronaux, 2 syndicats ouvriers. on emploie des ouvriers venant des écoles professionnelles; d'après le syndicat patronal de Rouen, on en emploie, mais en petit nombre. 9 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 5 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 12 conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 13 syndicats ouvriers et 2 associations ouvrières de production demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après le syndicat ouvrier des tailleurs de pierre de Toulon, on recrute les ouvriers parmi ceux qui viennent d'autres régions. D'après le syndicat ouvrier d'Agen, la suppression de l'apprentissage aurait pour effet de développer l'emploi de la main-d'œuvre à bon marché et dans certaines industries, l'emploi de la main-d'œuvre féminine. D'après les syndicats ouvriers de tailleurs de pierres de Besançon, Rochefort, Pontivy et Angoulême, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, comptés dans la durée légale du travail et faits pendant une partie de la journée; d'après le syndicat ouvrier d'Agen, ils devraient être obligatoires, comptés dans la durée du travail, mais faits certains jours; d'après le syndicat ouvrier de Château-Landon, ils devraient être obligatoires, faits certains jours, mais non comptés dans la durée du travail; enfin, d'après l'association ouvrière de production de Porcieu, ils ne devraient être ni obligatoires, ni comptés dans la durée du travail. D'après les syndicats ouvriers de Château-Landon, Rochefort et Pontivy et l'association ouvrière de production de Porcieu, l'instruction professionnelle est en progrès; elle est en décroissance d'après les syndicats ouvriers de Besançon et d'Angoulême. Le syndicat ouvrier d'Agen signale que les différends au cours de l'apprentissage sont causés le plus fréquemment par le refus des patrons de payer l'apprenti et, d'après les syndicats ouvriers de Rochefort et d'Angoulême, par les corvées et travaux analogues imposés à l'apprenti en dehors du métier. Pour éviter ces différends, le syndicat de Rochefort demande qu'il soit défendu d'employer l'apprenti à d'autres travaux que ceux du métier. Les syndicats ouvriers de Château-Landon, Besançon, Rochefort et Angoulême voudraient que le contrat écrit devienne obligatoire; les syndicats ouvriers d'Agen et Pontivy et l'association ouvrière de Porcieu sont d'un avis contraire. Les syndicats ouvriers de Be-

sançon et d'Agen trouvent suffisante la protection des apprentis; les syndicats ouvriers de Rochefort, d'Angoulême et de Toulon la trouvent insuffisante et demandent la création d'inspecteurs ouvriers chargés de cette surveillance; le syndicat ouvrier de Besançon demande la création d'une commission permanente pour augmenter la protection des apprentis.

Parmi les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par 10 conseils de prud'hommes, 6 chambres de commerce, 2 associations ouvrières de production, 2 syndicats patronaux et 15 syndicats ouvriers, 30 signalent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 4, d'un contrat écrit et 1, d'un contrat tantôt verbal, tantôt écrit. La durée de l'apprentissage varie de 1 à 3 ans; 1 an d'après 5 avis, 2 ans d'après 18 avis et 3 ans d'après 9 autres avis; seuls, 3 syndicats ouvriers trouvent cette durée insuffisante. Sur 27 avis exprimés, 19 (4 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 1 association ouvrière de production, 2 syndicats patronaux et 9 syndicats ouvriers) signalent que le certificat d'apprentissage n'est pas regardé par les patrons comme une preuve de capacité. 4 avis (2 conseils de prud'hommes, 2 syndicats ouvriers) pour augmenter la valeur de ce certificat, proposent de ne le délivrer qu'après examen. En outre, d'après 6 avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après 19 avis sur 82 exprimés (7 conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce, 1 association ouvrière de production, 1 syndicat patronal et 5 syndicats ouvriers) l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier.

La majorité des avis (17 avis) comptent 1 apprenti pour 10 ouvriers; 5 avis en donnent 2 pour 10 ouvriers; de plus, 1 avis donne 2 apprentis et 3 avis donnent 5 apprentis pour 100 ouvriers. Seuls, 1 conseil de prud'hommes et 1 syndicat ouvrier demandent la limitation du nombre des apprentis que le syndicat ouvrier fixe à 1 apprenti pour 10 ouvriers. Sur 33 avis exprimés, 9 (2 conseils de prud'hommes, 1 association ouvrière de production, 1 syndicat patronal et 5 syndicats ouvriers) signalent que le contrat d'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé; d'après 8 de ces avis, la rupture du contrat provient de l'apprenti; celui-ci recherche ailleurs un salaire plus élevé (5 avis) ou abandonne le métier (1 avis). Sur 28 avis, 10, dont 3 conseils de prud'hommes, 1 syndicat patronal et 6 syndicats ouvriers, demandent la limitation obligatoire de la durée du contrat d'apprentissage; 6 avis proposent 2 ans; 1, 2 ans 1/2 et 3 autres, 3 ans.

Sculpteurs. — Les avis exprimés dans toutes les régions par 8 conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 7 syndicats ouvriers signalent l'existence de l'apprentissage dans cette profession. Seule, 1 chambre de commerce (Sud-Est), qui ne s'est cependant pas prononcée sur le fait de la suppression de l'apprentissage, estime que son rétablissement présenterait des avantages, entre autres, celui de former des ouvriers ayant de plus grandes capacités techniques. D'après 2 conseils de prud'hommes (Est), 1 conseil de prud'hommes (Sud-Ouest), la chambre de commerce de Saint-Etienne et 2 syndicats ouvriers (Sud-Ouest), on emploie dans cette industrie des ouvriers venant des écoles professionnelles, de 30 à 40 p. 100 d'après la chambre de commerce de Saint-Étienne. 6 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 5 syndicats ouvriers reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 6 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 4 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après le syndicat patronal des sculpteurs décorateurs de Paris, on recrute les ouvriers parmi ceux qui viennent d'autres régions, et aussi parmi les manœuvres du métier. La disparition de l'apprentissage amène le déclin de l'industrie. Les ouvriers venant des écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction, ils ne sont pas préférés aux autres ouvriers; on leur reproche le manque de pratique. D'après le syndicat des ouvriers sculpteurs de Lille, on attend de bons résultats de l'école pratique de Lille, fondée récemment. D'après le syndicat patronal, le syndicat des ouvriers sculpteurs et d'après l'association de production des sculpteurs de Paris, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires et non comptés dans la durée du travail; d'après le syndicat ouvrier de Lille, ils devraient aussi être obligatoires, mais rester indépendants de l'atelier; d'après le syndicat patronal et le syndicat ouvrier de Paris, ils devraient être faits après les heures de travail; enfin, d'après l'association ouvrière de Paris, ils devraient être faits pendant une partie de la journée.

D'après le syndicat patronal de Paris et les syndicats ouvriers de Paris et de Lille, l'instruction professionnelle est en décroissance; elle est en progrès d'après l'association ouvrière de production de Paris. D'après le syndicat patronal et le syndicat ouvrier de Paris, les différends qui surviennent dans le cours de l'apprentissage sont dus le plus souvent aux demandes d'augmentation de salaire de l'apprenti; le syndicat patronal donne encore, comme cause, la mauvaise conduite de l'apprenti, et l'association ouvrière de production de Paris, l'exploitation de l'apprenti par le patron. Pour éviter ces différends, le syndicat patronal propose que l'apprenti soit tenu de verser au patron chaque mois une certaine somme qui servirait de caution de sa bonne conduite, serait acquise au patron en cas de rupture du contrat par l'apprenti, mais serait rendue à l'apprenti si celui-ci terminait son apprentissage. Le syndicat patronal de Paris voudrait que le contrat soit obligatoirement rédigé par écrit; l'association ouvrière de Paris est d'un avis contraire. Le syndicat patronal et l'association ouvrière de Paris trouvent insuffisante la protection des apprentis; l'association ouvrière demande l'augmentation de la surveillance de l'inspection du travail.

D'après les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par l'association ouvrière et le syndicat des ouvriers

sculpteurs de Paris et par la chambre de commerce de Bourges, le contrat d'apprentissage en usage est tantôt verbal, tantôt écrit à Paris; à Bourges, il est écrit. La durée de l'apprentissage est de 3 à 4 ans à Paris et de 2 ans à Bourges. La chambre de commerce et le syndicat ouvrier trouvent suffisante la durée en usage; l'association ouvrière la trouve insuffisante. D'après l'association ouvrière de production et d'après le syndicat ouvrier de Paris, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. Pour augmenter la valeur de ce certificat, le syndicat ouvrier voudrait qu'il ne soit délivré qu'après examen. Le syndicat ouvrier et l'association ouvrière de production déclarent que l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier. L'association ouvrière demande la limitation du nombre des apprentis à laquelle s'oppose au contraire le syndicat ouvrier; l'association ouvrière voudrait, par cette limitation, éviter les abus que l'on relève chez certains patrons. L'association ouvrière et le syndicat ouvrier signalent que le contrat d'apprentissage est rompu le plus souvent par l'apprenti, qui recherche ailleurs une augmentation de salaire; ils demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage, l'association ouvrière à 5 ans et le syndicat ouvrier à 4 ans.

Piqueurs de grès, granitiers. — D'après les avis de 3 syndicats ouvriers (Nord et Ouest) et d'une association ouvrière de Paris, il est formé des apprentis dans cette profession; celle-ci signale que ces apprentis sont recrutés parmi les membres de la famille des ouvriers de la profession, et surtout parmi les ouvriers de province, le recrutement étant très difficile en raison de la nature pénible et anti-hygiénique (poussières) de la profession. D'après 1 syndicat ouvrier, il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 1 chambre de commerce et 2 syndicats ouvriers demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. D'après le syndicat ouvrier (granitiers) de Cernay (Seine-et-Oise), les cours professionnels complémentaires ne devraient être ni obligatoires, ni comptés dans la durée du travail, ils devraient être faits pendant une partie de la journée; d'après le syndicat des ouvriers granitiers de Louvigné (Ille-et-Vilaine), ces cours devraient être obligatoires, comptés dans la durée du travail et faits certains jours par semaine. Le syndicat ouvrier de Louvigné estime que l'instruction professionnelle est en progrès, celui de Cernay, qu'elle est en décroissance. Le syndicat ouvrier de Cernay ne voudrait pas que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit; celui de Louvigné est d'un avis contraire. Ce syndicat trouve insuffisante la protection des apprentis; celui de Cernay la trouve suffisante.

D'après les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par 2 syndicats ouvriers, il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage. L'apprentissage dure 1 an; durée jugée suffisante par 1 syndicat, insuffisante par l'autre. Il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après 1 syndicat, l'apprenti n'est occupé qu'aux travaux du métier; l'autre syndicat est d'un avis opposé. D'après un syndicat, il y a 4 apprentis, d'après l'autre, 2 apprentis pour 10 ouvriers; les 2 syndicats sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. D'après un syndicat, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; d'après l'autre, il est rompu avant le terme par l'apprenti. Un syndicat demande la limitation de la durée du contrat d'apprentissage à 2 ans; l'autre syndicat est opposé à toute limitation.

Puisatiers. — D'après un syndicat ouvrier (Sud-Est) l'apprentissage a disparu dans cette profession par suite de la diminution de l'habileté professionnelle des ouvriers; ce syndicat ouvrier demande le rétablissement de l'apprentissage et il estime que l'on pourrait ainsi former des ouvriers ayant une plus grande capacité professionnelle.

Plombiers-couvreurs. — Les avis exprimés dans toutes les régions sur l'existence d'un apprentissage dans cette profession sont contradictoires. D'une part, la disparition de l'apprentissage est signalée par 4 chambres de commerce, 1 conseil de prud'hommes et 3 syndicats patronaux. Les causes qui sont données à cette disparition sont la concentration de l'industrie, l'élévation des salaires (avis de la chambre de commerce de Paris), le désir chez l'apprenti d'un gain immédiat (avis des chambres de commerce et des syndicats patronaux), le développement du machinisme (avis de la chambre de commerce de Paris, d'un conseil de prud'hommes et d'un syndicat ouvrier), l'application des lois de protection des jeunes ouvriers (avis d'un syndicat patronal et de la chambre de commerce de Paris), et enfin des abus reprochés à certains patrons, tels que travaux imposés à l'apprenti en dehors du métier (avis de la chambre de commerce de Bourges). D'autre part, l'existence d'un apprentissage dans cette profession est signalée dans toutes les régions par 12 conseils de prud'hommes, 9 chambres de commerce, 6 syndicats patronaux, 7 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production. D'après le syndicat patronal, la chambre de commerce de Paris, des cours de perfectionnement seraient organisés par la chambre syndicale. 1 conseil de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 1 syndicat patronal et 1 syndicat ouvrier trouvent qu'il y aurait utilité et possibilité de former des élèves dans des écoles professionnelles. 3 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce et 2 syndicats patronaux demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. D'après le conseil de prud'hommes de Lunéville, la chambre de commerce de Melun-Fontainebleau, le syndicat patronal de plomberie de Paris et d'après l'association ouvrière « le Bâtiment » de Lyon, dans sa réponse au sujet de l'industrie de la plomberie et de la couverture, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres du métier. D'après les syndicats patronaux de la plomberie de Paris et de Rouen, la suppression de l'apprentissage a amené le

déclin de l'industrie et l'augmentation du chômage; le syndicat de Rouen signale, en outre, la baisse des salaires. D'après ce dernier syndicat, les ouvriers venant des écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction; au contraire, d'après celui de Paris, les ouvriers formés à l'école Diderot donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers lorsqu'ils ont acquis un peu de pratique. Le syndicat des ouvriers plombiers-couvreurs d'Alençon voudrait que les cours professionnels complémentaires soient obligatoires, comptés dans la durée du travail et faits certains jours par semaine; le syndicat patronal de Rouen les voudrait aussi obligatoires, mais non compris dans la durée légale du travail; enfin, le syndicat patronal de Paris voudrait que ces cours ne soient ni obligatoires, ni comptés dans la durée légale du travail; les deux syndicats ouvriers demandent que ces cours aient lieu en dehors des heures de travail. D'après le syndicat ouvrier d'Alençon et d'après les 2 syndicats patronaux de Rouen et de Paris, l'instruction professionnelle est en décroissance. Pour éviter les différends qui surviennent au cours du contrat d'apprentissage et comme sanction de l'apprentissage, le syndicat patronal de Rouen demande que l'on établisse un concours entre apprentis et qu'il soit stipulé que les ouvriers ne pourraient être embauchés comme ouvriers que munis de leurs livrets d'apprentissage. Le syndicat patronal de Paris voudrait établir le certificat d'apprentissage obligatoire, ce qui donnerait plus de garanties au patron et à l'ouvrier. Les syndicats patronaux de Rouen et de Paris voudraient que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit. Le syndicat patronal de Paris trouve la protection des apprentis suffisante; celui de Rouen la trouve plutôt excessive; il voudrait que l'on puisse employer des apprentis mineurs de 14 ans munis d'un certificat d'aptitude physique. Le syndicat ouvrier des couvreurs d'Alençon trouve cette protection insuffisante et demande l'augmentation de la surveillance des inspecteurs.

Parmi les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par 9 conseils de prud'hommes, 1 association ouvrière de production, 5 chambres de commerce, 5 syndicats patronaux et 5 syndicats ouvriers, 23 signalent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 1 d'un contrat écrit et 1 d'un contrat tantôt verbal, tantôt écrit. La durée de l'apprentissage varie de 1 à 5 ans; sur 23 avis exprimés, 15, comprenant notamment 4 avis des syndicats ouvriers, donnent 3 ans. La durée en usage est toujours jugée suffisante. Sur 22 avis exprimés, 14 (3 conseils de prud'hommes, 1 association ouvrière de production, 1 chambre de commerce, 5 syndicats patronaux et 4 syndicats ouvriers) estiment que le certificat d'apprentissage n'est pas regardé par les patrons comme une preuve de capacité; 2 avis (syndicat patronal et syndicat ouvrier) demandent que la valeur de ce certificat soit augmentée par un examen. De plus, d'après une chambre de commerce, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. Sur 23 avis exprimés, 9 (2 conseils de prud'hommes, 3 syndicats patronaux, 4 syndicats ouvriers) déclarent que l'apprenti est occupé à d'autres travaux que ceux de son métier. 2 syndicats patronaux comptent 5 apprentis pour 100 ouvriers, 1 conseil de prud'hommes 2 apprentis pour 100. 14 autres avis (5 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux et 3 syndicats ouvriers) donnent 1 et 2 apprentis pour 10 ouvriers. Sur 3 autres avis, 2 ont donné 3 apprentis et un 5 apprentis. 2 avis seulement (syndicats ouvriers) demandent la limitation du nombre des apprentis à 1 apprenti pour 10 ouvriers. Sur 21 avis exprimés, 7 déclarent que le contrat d'apprentissage n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé, 6 avis (1 association ouvrière de production, 3 syndicats patronaux, 2 syndicats ouvriers) attribuent la rupture à l'apprenti à différentes causes: l'abandon du métier (1 avis de syndicat patronal), le désir de l'apprenti de trouver un salaire plus élevé (4 avis). Sur 21 avis exprimés, 6 (3 conseils de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 2 syndicats ouvriers) demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage, 3 à 2 ans, 2 à 3 ans et 1 à 2 ans 1/2.

Maçons. — Les avis exprimés au sujet de l'existence de l'apprentissage dans cette profession sont contradictoires. D'une part, les réponses de 6 chambres de commerce, 5 syndicats patronaux, 6 syndicats ouvriers et 2 associations ouvrières signalent la disparition de l'apprentissage. Mais, d'autre part, l'existence de l'apprentissage dans cette profession est mentionnée par 14 conseils de prud'hommes, 10 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 10 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production. Parmi les causes qui sont données à la disparition de l'apprentissage, les principales sont: le désir de l'apprenti de recevoir un gain immédiat (avis des chambres de commerce, des syndicats patronaux et d'une chambre de commerce), le développement du machinisme (avis d'une chambre de commerce), l'application des lois de protection des travailleurs, notamment des lois de 1898 et de 1900, quelques abus patronaux, tels que corvées imposées à l'apprenti (avis de la chambre de commerce de Bourges), l'élévation des salaires dans la région parisienne et la division du travail qui ne permet pas à l'ouvrier de montrer le métier à l'apprenti (avis de la chambre de commerce de Paris); l'emploi de la main-d'œuvre étrangère et le désir de ne pas être lié par un contrat (avis des syndicats patronaux) et enfin, d'après les syndicats ouvriers et l'association ouvrière de la Charité, la concurrence de la main-d'œuvre étrangère, le désir de ne pas être lié par un contrat, et la longue durée de la morte-saison.

Le rétablissement de l'apprentissage est demandé par 1 conseil de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux, 3 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production; les avantages qui en résulteraient seraient la possibilité d'avoir des ouvriers ayant de plus grandes capacités techniques, l'élévation des salaires et la diminution du chômage. Les chambres de commerce de Paris et de Bordeaux signa-

lent que des cours gratuits d'instruction professionnelle sont organisés par les chambres syndicales. 4 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 2 syndicats patronaux et 5 syndicats ouvriers reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 7 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 7 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. D'après le conseil de prud'hommes de Lunéville, la chambre de commerce du Havre, l'association ouvrière de production (maçons) de la Charité et les syndicats d'ouvriers maçons de Fougères, Paris, la Charité et Bourges, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres du métier, et d'après la chambre de commerce de Grenoble, parmi les ouvriers étrangers. D'après l'association ouvrière de production de la Charité et d'après le syndicat ouvrier de Fougères, la disparition de l'apprentissage amène le déclin de l'industrie; d'après la chambre de commerce du Havre et le syndicat ouvrier de la Charité, elle cause une baisse des salaires; enfin, d'après l'association ouvrière de la Charité, une augmentation du chômage. D'après les syndicats ouvriers de la Charité et d'Auch, et d'après l'association ouvrière de la Charité, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires; d'après le syndicat d'Auch, ils devraient être comptés dans la durée légale du travail; l'association ouvrière de production et le syndicat ouvrier de la Charité sont d'un avis opposé; ils demandent que ces cours aient lieu certains jours de la semaine, et le syndicat d'Auch, qu'ils aient lieu certaines heures par jour; enfin, d'après les syndicats ouvriers du Havre et de Fougères, ces cours devraient être faits après la journée de travail. Le déclin de l'instruction professionnelle est signalé par l'association ouvrière de la Charité, les syndicats ouvriers de Fougères, la Charité et Auch. D'après ce dernier syndicat, les différends qui surviennent dans l'exécution du contrat d'apprentissage viennent le plus souvent de l'insuffisance du salaire de l'apprenti. D'après l'association ouvrière de la Charité, ils proviennent des corvées et de l'exploitation de l'apprenti; pour y remédier, il conviendrait que l'apprenti n'eût qu'un ouvrier comme maître. Cette association ouvrière et les syndicats ouvriers de la Charité, de Bourges et du Havre demandent que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit; le syndicat ouvrier d'Auch est d'un avis opposé. L'association ouvrière de la Charité et les syndicats ouvriers de Fougères, la Charité, Auch et Vichy trouvent insuffisante la protection des apprentis; ce dernier syndicat demande, pour augmenter cette protection, une plus grande surveillance de l'inspection du travail; l'association ouvrière demande la nomination d'inspecteurs ouvriers.

Parmi les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par 8 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 6 syndicats ouvriers, 17 avis déclarent que le contrat d'apprentissage en usage est verbal et 1 avis, qu'il est écrit.

D'après 16 avis, la durée de l'apprentissage varie de 1 à 5 ans; 10 donnent 1 et 2 ans et 4 donnent 3 ans. La durée en usage est partout jugée suffisante. Sur 12 avis exprimés, 8 (2 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers) déclarent que le contrat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité, 4 sont d'un avis contraire. Enfin, d'après 4 autres avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. Sur 18 avis exprimés, 8 (3 conseils de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 4 syndicats ouvriers) signalent l'emploi de l'apprenti à des travaux autres que ceux de son métier. Sur 18 avis exprimés, 1 compte 5 apprentis pour 100 ouvriers, 8 (6 conseils de prud'hommes, 2 syndicats ouvriers) 1 apprenti pour 10 ouvriers; 4, 2 apprentis; 2, 4 apprentis; 2, 5 apprentis; 1, 3 apprentis pour 10 ouvriers. Seul, 1 conseil de prud'hommes demande la limitation du nombre des apprentis, dans le but d'éviter un abaissement des salaires. Sur 15 avis exprimés, 7, dont 2 conseils de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 4 syndicats ouvriers, signalent la rupture du contrat d'apprentissage et l'attribuent à l'apprenti soit parce que celui-ci abandonne le métier (1 avis), soit parce qu'il recherche ailleurs un salaire plus élevé (5 avis). Sur 15 avis exprimés, 8 (3 conseils de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 4 syndicats ouvriers) demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage soit à 2 ans (3 avis), soit à 2 ans 1/2 (1 avis), soit à 3 ans (3 avis), soit à 5 ans (1 avis).

Modeleurs-plâtriers. — La disparition de l'apprentissage dans cette profession est signalée par la chambre de commerce de Grenoble, par un syndicat ouvrier (Sud-Est) et par une association ouvrière d'Algérie. Le syndicat ouvrier en donne comme cause la longueur de la morte-saison, la chambre de commerce de Grenoble et l'association ouvrière, le désir chez l'apprenti d'un gain immédiat. D'autre part, dans toutes les régions, l'existence de l'apprentissage est signalée par 11 conseils de prud'hommes, 9 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux, 11 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production. D'après un syndicat ouvrier (Sud-Ouest), on emploie dans cette profession des ouvriers sortis des écoles professionnelles. 2 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 4 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 3 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production demandent que l'enfant suive des cours complémentaires de l'atelier. D'après le syndicat ouvrier (Sud-Est), le rétablissement de l'apprentissage aurait pour avantage de donner des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle; il amènerait, de plus, une élévation des salaires.

Plâtriers-plafonneurs. — Dans certaines réponses, il a été possible de distinguer cette profession

de la précédente. Les avis de deux conseils de prud'hommes (Sud-Est et Ouest) et d'une chambre de commerce (Sud-Est) signalent la disparition de l'apprentissage dans cette profession ; ils l'attribuent au désir de l'apprenti d'un gain immédiat et à l'emploi des procédés mécaniques pour fabriquer les ornements de plafond. Le rétablissement de l'apprentissage est demandé par un conseil de prud'hommes (Sud-Est) et par un syndicat ouvrier (Ouest). Le conseil de prud'hommes estime que la réorganisation de l'apprentissage fournirait des ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle et le syndicat ouvrier, qu'elle amènerait une diminution du chômage et une élévation des salaires.

D'après les syndicats des ouvriers plâtriers de Dunkerque et Alençon, on recrute les ouvriers parmi les manœuvres; d'après la chambre de commerce de Grenoble, on embauche surtout des ouvriers étrangers. D'après le syndicat ouvrier de Dunkerque, la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie. D'après le syndicat ouvrier de Béziers, les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers. Les syndicats ouvriers de Dunkerque, Alençon, Bellegarde et Béziers demandent que les cours professionnels complémentaires soient obligatoires; le syndicat d'Alençon voudrait de plus qu'ils soient comptés dans la durée du travail et faits certains jours; le syndicat de Bourges, qu'ils soient faits pendant une partie de la journée; le syndicat de Béziers, qu'ils soient faits, d'accord avec les patrons, certains jours de la semaine. Les syndicats ouvriers de Cette et d'Alençon considèrent que l'instruction professionnelle est en décroissance; le syndicat ouvrier de Béziers, qu'elle est en progrès. D'après ce syndicat, les différends, survenant au cours de l'apprentissage, sont motivés par les exigences de salaire de l'apprenti. Pour éviter ces différends, le syndicat propose que le patron soit tenu de donner à l'apprenti un salaire supplémentaire six mois avant la fin de l'apprentissage. Les syndicats ouvriers de Bellegarde, Alençon et Bourges demandent que le contrat écrit devienne obligatoire. Les syndicats de Dunkerque, Alençon, Bourges et Béziers trouvent insuffisante la protection des apprentis; les syndicats de Béziers et d'Alençon demandent l'augmentation de la surveillance de l'inspection du travail.

Parmi les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par 6 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 6 syndicats ouvriers, 15 déclarent qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage; 2, d'un contrat écrit. L'apprentissage dure de 1 à 5 ans: 2 avis donnent 1 an, 10, 2 ans; la durée en usage est toujours jugée suffisante. D'après 8 avis, sur 14 exprimés, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après 3 autres avis (1 conseil de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 1 syndicat ouvrier), ce certificat n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité; les 3 autres avis estiment que les patrons l'acceptent comme preuve de capacité.

Seul, un conseil de prud'hommes propose que ce certificat soit donné après examen, afin qu'il ait une plus grande valeur. Sur 15 avis exprimés, 8 (dont 2 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 1 syndicat patronal et 4 syndicats ouvriers) déclarent que l'apprenti n'est pas uniquement occupé aux travaux de son métier. On compte généralement de 1 à 4 apprentis pour 10 ouvriers; un avis donne 5 apprentis pour 100 ouvriers; la majorité (11 avis, dont 5 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce; 3 syndicats ouvriers) donne 1 et 2 apprentis pour 10 ouvriers. Seuls, 1 conseil de prud'hommes et 1 syndicat ouvrier voudraient limiter le nombre des apprentis, et cela afin d'éviter l'abaissement des salaires; le syndicat ouvrier fixe comme limite 3 apprentis pour 100 ouvriers. Sur 14 avis exprimés, 6 (3 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 1 syndicat patronal, 1 syndicat ouvrier) signalent la rupture, avant le terme fixé, du contrat d'apprentissage, dans 5 cas, par l'apprenti, et dans 1 cas, par les parents de l'apprenti; ils donnent comme cause le désir de l'apprenti de trouver un salaire plus élevé. Sur 12 avis exprimés, 5 (2 conseils de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 2 syndicats ouvriers) demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage à 2 ans.

Ravaleurs. — Un conseil de prud'hommes (Sud-Ouest) signale l'existence d'un apprentissage dans cette profession sans donner d'autre renseignement.

Cimentiers, bitumiers, rocailleurs. — D'après les avis de 3 conseils de prud'hommes (Sud-Ouest), il est formé des apprentis dans cette profession. 1 chambre de commerce (Sud-Est) estime qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles, et demande que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

Paveurs. — L'existence d'un apprentissage dans cette profession est signalée par 3 conseils de prud'hommes (Sud-Ouest) et par 1 syndicat ouvrier de Marseille. Mais, d'autre part, dans la région Ouest, un syndicat patronal et la chambre de commerce du Havre déclarent que l'apprentissage a disparu. Ils en donnent comme causes le désir de l'apprenti de recevoir un gain immédiat, l'application des lois de protection des jeunes travailleurs et notamment des lois de 1892 et de 1900. Ces deux institutions du Havre et un syndicat d'ouvriers paveurs de Marseille demandent le rétablissement de l'apprentissage dans cette profession; ils citent, parmi les avantages que l'on en retirerait, la formation d'ouvriers ayant une plus grande habileté professionnelle et (avis de la chambre de commerce et du syndicat patronal) la possibilité d'élever le salaire des ouvriers et de diminuer les chômages. D'après le syndicat des ouvriers paveurs de Marseille et d'après l'association ouvrière de production des terrassiers-paveurs de Bordeaux, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres. D'après le syndicat ouvrier de Marseille, les différends qui surviennent au cours de l'apprentissage proviennent de l'insuffisance de la durée de l'apprentissage et du manque de préci-

sion des conditions du contrat. Pour éviter ces différends, le syndicat ouvrier demande que l'usage d'un contrat écrit devienne obligatoire. Pour augmenter la protection des apprentis, qu'il estime insuffisante, il demande la nomination de délégués ouvriers.

Répondant au questionnaire n° 2, le syndicat des ouvriers paveurs de Marseille signale que le contrat d'apprentissage en usage est habituellement verbal. L'apprentissage dure 2 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti est occupé à d'autres travaux que ceux de son métier. Ce syndicat estime qu'il y a 5 apprentis pour 10 ouvriers; il voudrait que le nombre soit limité à 3 apprentis pour 10 ouvriers. Le contrat d'apprentissage est rompu par l'apprenti, qui recherche dans un autre atelier un salaire plus élevé. Le contrat d'apprentissage devrait être limité obligatoirement à 2 ans.

Carreleurs. — La chambre de commerce d'Alger signale que, dans cette profession, il n'est plus fait d'apprentis. Elle n'a ajouté aucun autre renseignement.

Fumistes. — Les réponses au sujet de l'existence de l'apprentissage dans cette profession ont été différentes suivant les régions et parfois aussi dans la même région. D'une part, la suppression de l'apprentissage est signalée par les chambres de commerce du Havre et de Melun et par 2 syndicats patronaux. D'autre part, l'existence de l'apprentissage dans cette profession est mentionnée dans toutes les régions par 8 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers. 2 conseils de prud'hommes et 1 syndicat ouvrier reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; ils demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires dans l'atelier. Le rétablissement de l'apprentissage est demandé par les chambres de commerce du Havre et de Melun, par 2 syndicats patronaux (Paris et Ouest) et par 1 syndicat ouvrier (Nord); ils estiment que ce rétablissement donnerait des ouvriers ayant une plus grande capacité professionnelle et pourrait amener une élévation des salaires et une diminution du chômage.

D'après le syndicat patronal de fumisterie de Paris, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres du métier. La même opinion est exprimée pour cette profession par un syndicat patronal du Havre et par un syndicat ouvrier de Paris. Le syndicat patronal de Paris signale le déclin de l'industrie et la diminution de la capacité technique des ouvriers comme conséquences de la suppression de l'apprentissage. Ce syndicat demande que les cours professionnels complémentaires soient obligatoires, mais non comptés dans la durée du travail; il les voudrait faits après les heures de travail. D'après lui, l'instruction professionnelle est en décroissance. Il repousse l'obligation d'un contrat d'apprentissage écrit. Il trouve que la protection des apprentis est plutôt excessive.

Les 7 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par 3 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce et 3 syndicats patronaux signalent l'usage d'un contrat d'apprentissage verbal. D'après 4 avis, la durée de l'apprentissage est de 2 ans, de 3 ans, d'après 2 avis, et de 1 an d'après le 7ᵉ avis (syndicat ouvrier). La durée en usage est toujours jugée suffisante. Seul, le conseil de prud'hommes de Nantes signale que le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité; celui de Darnétal propose d'augmenter par un examen la valeur de ce certificat. Sur 7 avis exprimés, 2 avis (1 conseil de prud'hommes, 1 syndicat ouvrier) signalent l'emploi de l'apprenti à d'autres emplois que ceux de son métier. Sur 6 avis exprimés, 1 compte 5 apprentis pour 100 ouvriers, 3 avis, 1 apprenti pour 10 ouvriers et 2 autres avis, 2 apprentis pour 10 ouvriers.

Tous les avis s'opposent à la limitation du nombre des apprentis. Sur 7 avis exprimés, un seul (1 syndicat ouvrier) signale la rupture avant le terme du contrat d'apprentissage; il l'attribue à l'apprenti. Seul, ce syndicat demande la limitation obligatoire de la durée du contrat d'apprentissage à deux ans et demi (cette durée est celle qu'il avait signalée comme durée habituelle dans sa profession).

Colleurs de papiers peints. — D'après 2 conseils de prud'hommes (Sud-Ouest et Ouest), il est formé des apprentis dans cette profession; il n'a pas été ajouté d'autre renseignement. La chambre de commerce de Bordeaux signale que les apprentis sont formés par les ouvriers et payés par eux; les patrons ne s'occupent pas de l'apprenti. Cette chambre de commerce ajoute que le syndicat ouvrier a créé un cours professionnel qui fonctionne avec succès.

Peintres en bâtiment. — La grande majorité des avis exprimés dans toutes les régions signalent l'existence d'un apprentissage dans cette profession. D'après 27 conseils de prud'hommes, 18 chambres de commerce, 10 syndicats patronaux, 21 syndicats ouvriers et 3 associations ouvrières, il est formé des apprentis dans cette profession. La suppression de l'apprentissage n'est mentionnée que par le conseil de prud'hommes d'Alençon, par une association ouvrière de production de Lyon et par un syndicat patronal (Nord). Les causes auxquelles la chambre de commerce attribue la disparition de l'apprentissage sont d'abord le désir de l'apprenti de recevoir immédiatement un salaire et ensuite les modifications de l'exploitation industrielle. Le syndicat patronal donne, comme motif, l'application des lois de protection des jeunes ouvriers. Enfin, l'association ouvrière de production (Le Bâtiment) de Lyon estime qu'il n'est plus formé d'apprentis à Lyon, ceux-ci étant recrutés dans les petites villes. Enfin, un syndicat patronal de Paris signale la diminution du nombre des apprentis. D'après le syndicat des ouvriers constructeurs-mécaniciens de Rouen et 2 autres syndicats ouvriers (Sud-Est et Sud-Ouest) et d'après une association ouvrière de

production de Paris, il est formé des ouvriers peintres dans des écoles professionnelles. 8 conseils de prud'hommes, 4 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 3 syndicats ouvriers et 2 associations ouvrières de production reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 10 conseils de prud'hommes, 6 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 11 syndicats ouvriers et 2 associations ouvrières de production demandent que l'apprenti suive des cours complémentaires de l'atelier.

D'après les associations ouvrières de production (Pax) et (Bâtiment) de Lyon, (Laborieuse) de Paris, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres; d'après l'association d'Agen, ils viennent d'autres régions, et d'après la Laborieuse de Paris, ils sont pris aussi parmi les ouvriers d'autres métiers. D'après le syndicat patronal de peintres de Paris, les associations ouvrières (Pax) de Lyon et (Laborieuse) de Paris, la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie, une baisse des salaires et l'augmentation du chômage chez les ouvriers. Les cours professionnels complémentaires devraient, d'après le syndicat patronal de Montpellier et d'après le syndicat ouvrier de peintres d'Orléans, être obligatoires, comptés dans la durée légale du travail et être faits certains jours de la semaine; d'après le syndicat patronal de Paris, ils ne devraient pas être obligatoires, ils devraient être faits certains jours déterminés par semaine.

D'après les associations ouvrières (Pax) et (Bâtiment) de Lyon, ces cours devraient être obligatoires; d'après la première, ils ne devraient pas être comptés dans la durée légale du travail; l'association d'Agen est d'un avis contraire; l'association (Pax) voudrait que les cours aient lieu à certains jours par semaine, l'association (Laborieuse) de Paris et l'association d'Agen demandent qu'ils aient lieu pendant une partie de la journée.

Les deux syndicats patronaux, l'association ouvrière de production de Paris, (Pax) de Lyon, le syndicat ouvrier d'Orléans signalent la décroissance de l'instruction professionnelle; l'association ouvrière d'Agen en signale au contraire le progrès. Les deux syndicats patronaux de Paris et de Montpellier et la chambre de commerce de Corbeil-Melun attribuent les différends qui se produisent dans l'exécution du contrat d'apprentissage aux demandes de salaire de l'apprenti; l'association ouvrière (Pax) de Lyon, les attribue aux parents de l'apprenti qui voudraient que celui-ci soit mieux salarié. Pour éviter ces différends, l'association ouvrière (Laborieuse) de Paris et le syndicat patronal de Montpellier demandent de rendre obligatoire la rédaction par écrit du contrat d'apprentissage. L'association ouvrière (Pax) de Lyon voudrait qu'il soit stipulé que l'apprenti recevra une gratification croissant avec le temps de l'apprentissage; il serait aussi prévu une amende et une indemnité en cas de rupture du contrat. L'association ouvrière d'Agen demande le maintien de l'apprenti, rétribué comme ouvrier, pendant un an après la fin de l'apprentissage. La chambre de commerce de Corbeil-Melun voudrait interdire aux syndicats d'accepter comme adhérents les ouvriers qui n'auraient pas fait d'apprentissage. Comme sanctions de l'apprentissage, la chambre de commerce propose d'organiser des examens, et le syndicat patronal de Montpellier, de délivrer un certificat d'apprentissage à ceux qui y satisferaient. Les syndicats patronaux de Paris et de Montpellier, la chambre de commerce de Corbeil-Melun et le syndicat ouvrier d'Orléans voudraient que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit. L'association ouvrière de Lyon (Pax) et celle d'Agen, la chambre de commerce de Corbeil-Melun et le syndicat patronal de Paris trouvent suffisante la protection des apprentis. Le syndicat patronal de Montpellier, l'association ouvrière de Paris (La Laborieuse) et l'association d'Agen la jugent insuffisante et pour l'augmenter, le syndicat patronal et l'association d'Agen demandent la nomination d'une commission mixte; le syndicat ouvrier d'Orléans, qui est du même avis, demande une plus grande surveillance de l'inspection du travail.

Parmi les 42 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, par 15 conseils de prud'hommes, 7 chambres de commerce, 5 associations ouvrières de production, 5 syndicats patronaux et 10 syndicats ouvriers, 40 signalent qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage et 2 d'un contrat écrit. La durée de l'apprentissage varie de 2 à 3 ans; 19 avis donnent 2 ans et 21, 3 ans; la durée en usage n'est trouvée insuffisante que par 2 syndicats ouvriers, qui avaient déclaré une durée de 3 ans. Sur 39 avis exprimés, 32 (8 conseils de prud'hommes, 5 associations ouvrières de production, 6 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux et 9 syndicats ouvriers) déclarent que les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité; 10 proposent d'augmenter la valeur du certificat en ne le délivrant qu'après examen. De plus, d'après une chambre de commerce, il ne serait pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après 25 avis (10 conseils de prud'hommes, 4 associations ouvrières de production, 1 chambre de commerce, 3 syndicats patronaux et 7 syndicats ouvriers) contre 15 avis en sens opposé, l'apprenti est occupé à des travaux autres que ceux de son métier. D'après 2 avis (1 conseil de prud'hommes et 1 syndicat patronal), on compte 5 apprentis pour 100 ouvriers; d'après 33 avis, on en compte de 1 à 5 pour 10 ouvriers; parmi ces avis, 15 donnent 1 apprenti, 13 donnent 2 apprentis pour 10 ouvriers. Sur 36 avis exprimés, 9 (1 conseil de prud'hommes, 1 association ouvrière de production, 1 chambre de commerce et 6 syndicats ouvriers) demandent la limitation du nombre des apprentis, l'association ouvrière et 2 syndicats ouvriers à 2 apprentis, la chambre de commerce et 3 syndicats ouvriers à 1 apprenti pour 10 ouvriers. Par cette réglementation du nombre des apprentis, on se propose de diminuer le chômage (avis de conseils de prud'hommes, d'association ouvrière et de syndicat ouvrier), d'éviter l'abaissement des salaires (avis d'association ouvrière de production et de syndicat ouvrier),

et de remédier à l'exploitation de l'apprenti (avis de syndicat ouvrier). Sur 39 avis exprimés, 25 (6 conseils de prud'hommes, 5 associations ouvrières de production, 6 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux et 5 syndicats ouvriers) signalent la non-exécution du contrat jusqu'au terme stipulé. 20 (6 conseils de prud'hommes, 3 associations ouvrières, 6 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 2 syndicats ouvriers) attribuent la rupture à l'apprenti, 1, aux parents de l'apprenti et 2, aux patrons; dans ces deux derniers cas, indiqués par 2 syndicats ouvriers, la rupture vient soit parce que le patron refuse une augmentation de salaire, soit parce que l'apprenti est surmené.

Parmi les 20 cas de rupture attribués à l'apprenti, 17 donnent comme cause la recherche par l'apprenti d'un salaire plus élevé, un avis (chambre de commerce) donne comme cause la mauvaise conduite de l'apprenti et un avis (syndicat ouvrier), l'abandon du métier. Sur 36 avis exprimés, 19 (5 conseils de prud'hommes, 3 associations de production, 1 chambre de commerce, 3 syndicats patronaux, 7 syndicats ouvriers) demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage à 2 ans (8 avis répartis dans toutes les institutions), et 3 ans (avis également répartis dans toutes les institutions et à 4 ans (1 avis de syndicat ouvrier).

Peintres-décorateurs. — Dans certaines des réponses au questionnaire n° 2, il a été possible de distinguer cette profession de la précédente. Les 5 avis exprimés par 3 conseils de prud'hommes, 1 chambre de commerce et 1 association ouvrière de production signalent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage. La durée de l'apprentissage varie de 2 à 3 ans; 3 avis, dont 2 de conseils de prud'hommes, donnent 2 ans, et 2 avis donnent 3 ans; la durée en usage est reconnue suffisante. D'après les 3 conseils de prud'hommes et l'association ouvrière de production, les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité. Un conseil de prud'hommes, afin d'augmenter la valeur du certificat, propose de le délivrer après examen. D'après les 3 conseils de prud'hommes, l'apprenti n'est pas occupé uniquement aux travaux du métier; l'association ouvrière de production et la chambre de commerce sont d'un avis opposé. Un conseil de prud'hommes et un syndicat ouvrier comptent 2 apprentis pour 10 ouvriers; 2 conseils de prud'hommes, l'association ouvrière de production et la chambre de commerce, 1 apprenti pour 10 ouvriers. Tous sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. Sur les 5 avis exprimés, seule, l'association ouvrière signale la non-exécution du contrat jusqu'au terme stipulé; elle en attribue la rupture à l'apprenti, qui rechercherait dans un autre atelier un salaire plus élevé. Les 5 avis exprimés sont opposés à la limitation de la durée du contrat d'apprentissage.

Industrie du bâtiment en général. — Un certain nombre de réponses n'ont pas indiqué la profession de l'industrie du bâtiment à laquelle s'appliquaient leurs renseignements. La grande majorité des réponses signalent l'existence de l'apprentissage. En effet, répartis dans toutes les régions, 8 conseils de prud'hommes, 6 chambres de commerce, 10 syndicats patronaux, 20 syndicats ouvriers et 3 associations ouvrières de production mentionnent l'existence de l'apprentissage; tandis que seulement 1 chambre de commerce (Sud-Ouest) et 6 syndicats patronaux (Nord, Sud-Est, Sud-Ouest et Ouest) en signalent la disparition. Parmi les causes principales données à cette disparition, on cite le désir de l'apprenti d'être salarié immédiatement (avis de 4 syndicats patronaux), l'application des lois de protection des ouvriers, et en particulier des lois de 1898 et de 1900 (avis de la chambre de commerce et des 4 syndicats patronaux); enfin, d'après un syndicat patronal (Nord), l'apprentissage disparaîtrait parce que les écoles professionnelles forment des ouvriers surtout pour des métiers autres que ceux du bâtiment. Le rétablissement de l'apprentissage est demandé par 2 syndicats patronaux (Sud-Ouest et Ouest); il est aussi demandé par une association ouvrière de production (Sud-Est) pour les professions de l'industrie du bâtiment, sauf pour les maçons et pour les terrassiers.

On estime que le rétablissement de l'apprentissage aurait, entre autres, l'avantage de favoriser la formation d'ouvriers d'une plus grande capacité professionnelle (avis des syndicats patronaux et de l'association ouvrière de production) et de faciliter la hausse des salaires et la diminution du chômage professionnel. D'après la chambre de commerce de Melun-Fontainebleau, d'après 3 syndicats patronaux (Paris, Nord, Sud-Est) et d'après un syndicat ouvrier (Sud-Est), on emploie des ouvriers formés dans des écoles ou dans des cours professionnels; à Fontainebleau, des cours ont été organisés par la municipalité; des cours de tracé sont professés dans l'école préparatoire de Chambéry. 7 conseils de prud'hommes, 6 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux, 9 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production signalent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. 6 conseils de prud'hommes, 10 chambres de commerce, 11 syndicats patronaux, 21 syndicats ouvriers demandent que l'ouvrier suive des cours complémentaires de l'atelier.

D'après les chambres de commerce de Boulogne-sur-Mer, Saint-Étienne et la Roche-sur-Yon, les syndicats patronaux du bâtiment d'Enghien, Amiens, Roanne, Marseille, Limoges, le Havre, Fécamp et Paris, les syndicats ouvriers du bâtiment de Calais, Fontainebleau, Nevers, Dôle, Poitiers, Vienne, la Roche-sur-Yon et Montargis et d'après les associations ouvrières de production (Bâtiment) de Lyon et (les Pionniers) d'Alger, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres du métier; d'après les syndicats patronaux de Paris, Versailles, Auxerre, Lyon et Trouville et les syndicats ouvriers de Châteaurenault et de Bellegarde, ces ouvriers sont pris parmi ceux d'autres régions; d'après le syndicat patronal de Grenoble, ils sont pris en grande partie parmi les ouvriers étrangers. Les chambres de commerce

de Melun et Boulogne-sur-Mer, les syndicats patronaux d'Enghien, Auxerre, Lyon, Marseille, Rochefort-sur-Mer, Limoges, Paris et Lagny, le syndicat ouvrier de Vienne, estiment que la suppression de l'apprentissage a amené le déclin de l'industrie; la chambre de commerce de Melun, les syndicats patronaux d'Auxerre et de Melun et le syndicat ouvrier de Vienne estiment qu'elle a amené la baisse des salaires, et le syndicat patronal d'Auxerre et l'association ouvrière de Lyon, qu'elle a eu pour effet d'augmenter le chômage des ouvriers sans apprentissage. En outre, d'après l'association ouvrière de Lyon et d'après les syndicats patronaux d'Amiens, Lyon et le Havre, la disparition de l'apprentissage a amené le développement du machinisme, la spécialisation de l'ouvrier qui a dû produire davantage, et fournir des produits moins soigneusement fabriqués. Enfin, d'après le syndicat patronal de Paris, il y a tendance à l'égalisation des salaires et diminution de l'émulation entre les ouvriers. D'après les chambres de commerce de Corbeil, Melun et de Boulogne-sur-Mer, d'après les syndicats patronaux d'Amiens, Auxerre, Roanne, Paris et Melun et d'après le syndicat ouvrier de Nevers, les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers à cause de leur instruction technique; les syndicats patronaux de Sèvres, Lyon, Versailles, Étampes, Amiens, sont d'un avis contraire; les syndicats patronaux de Sèvres, Lyon, le Havre leur reprochent une insuffisance de pratique. D'après les syndicats patronaux de Fécamp, Chartres et Tarare, il n'est pas employé d'ouvriers venant des écoles professionnelles. Enfin, d'après le syndicat patronal de Limoges, on n'emploie que des ouvriers venant de l'École des Arts décoratifs.

L'avis des chambres de commerce de Melun, Saint-Étienne, Boulogne-sur-Mer, des syndicats patronaux de Sèvres, Enghien, Amiens, Roanne, Marseille, Etampes, Limoges, Melun, Corbeil, Tarare et Trouville, des syndicats ouvriers de Calais, Fontainebleau, Nevers, Dôle, Poitiers, Vienne, Montargis et Bellegarde et des associations ouvrières de Lyon (Bâtiment) et d'Alger (Pionniers) est que les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires. Ils ne devraient pas être obligatoires, d'après les chambres de commerce de Corbeil et la Roche-sur-Yon, d'après les syndicats patronaux de Versailles, Lyon, Rochefort, le Havre, Fécamp, Paris et Lagny et d'après le syndicat ouvrier de la Roche-sur-Yon. Ils devraient être comptés dans la durée légale du travail, d'après la chambre de commerce de Saint Étienne, d'après les syndicats patronaux de Sèvres, Enghien, Étampes, Roanne, Marseille, Fécamp, Saint-Brieuc, Corbeil, Tarare et Trouville, d'après les syndicats ouvriers de Calais, Fontainebleau, Dôle, Poitiers, Vienne, Montargis et Bellegarde et d'après les associations ouvrières de Lyon (Bâtiment), Bordeaux (Travailleurs réunis) et Alger (Pionniers); au contraire, ils ne devraient pas être comptés dans la durée du travail, d'après les chambres de commerce de Corbeil, Melun, et d'après les syndicats patronaux de Lyon, le Havre, Paris et Melun. Les chambres de commerce de Corbeil et Saint-Étienne, les syndicats patronaux d'Enghien, Roanne et Tarare, les syndicats ouvriers de Calais, Fontainebleau, Nevers, Montargis et Bellegarde et les associations ouvrières de Lyon, Alger et Bordeaux demandent que ces cours aient lieu certains jours par semaine. Les syndicats patronaux de Sèvres, Étampes, Roanne, Fécamp et Corbeil, les syndicats ouvriers de Dôle, Poitiers et Vienne et l'association ouvrière d'Alger demandent qu'ils aient lieu pendant une partie de la journée; enfin, les chambres de commerce de Melun, Boulogne-sur-Mer, Castres et les syndicats patronaux d'Étampes, Auxerre, Lyon, Rochefort, Limoges, le Havre, Fécamp, Lagny, Melun et Chartres et l'association ouvrière du bâtiment d'Issoudun sont d'avis que ces cours soient faits après les heures de travail. D'après les chambres de commerce de Melun, Boulogne-sur-Mer et Castres, d'après les syndicats patronaux d'Amiens, Enghien, Étampes, Auxerre, Roanne, Lyon, Marseille, Rochefort, Limoges, le Havre, Fécamp, Paris, Lagny, Melun, Saint-Brieuc et d'après les associations ouvrières de Lyon et d'Alger, l'instruction professionnelle est en décroissance; elle est au contraire en progrès, d'après les syndicats patronaux de Sèvres et Versailles et d'après le syndicat ouvrier de Nevers. Elle est stationnaire, d'après l'association ouvrière des travailleurs réunis de Bordeaux. Les différends qui surviennent dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent le plus souvent de l'exigence de salaire de l'apprenti, selon la chambre de commerce de Melun, les syndicats patronaux d'Auxerre, de Marseille, Limoges, et de Lagny, le syndicat ouvrier de Vienne et l'association ouvrière d'Alger; ils proviennent de corvées et de travaux autres que ceux du métier imposés à l'apprenti, d'après le syndicat patronal de Rochefort et d'après les syndicats ouvriers de Poitiers et de la Roche-sur-Yon; de la longue durée de l'apprentissage, d'après le syndicat patronal de Tarare. Enfin, les syndicats patronaux d'Enghien et de Paris estiment que ces différends proviennent le plus souvent de l'apprenti, et l'association ouvrière de Bordeaux, de la mauvaise volonté de l'apprenti. Pour éviter ces différends et comme sanction au contrat d'apprentissage, la chambre de commerce et le syndicat patronal de Melun proposent de stipuler un dédit pour le cas de non-exécution du contrat et de rendre obligatoire le certificat d'apprentissage. Le syndicat patronal de Paris voudrait interdire les corvées et imposer le certificat d'apprentissage. Les syndicats patronaux de Saint-Brieuc et de Lagny demandent la stipulation d'une indemnité en cas de rupture du contrat. Les associations ouvrières d'Alger et de Bordeaux demandent l'interdiction des corvées; l'association d'Alger ajoute qu'il faudrait limiter à 2 ans la durée de l'apprentissage. Enfin, comme sanction, le syndicat patronal de Tarare désirerait que le contrat d'apprentissage rédigé par écrit soit visé par l'inspecteur du travail.

La rédaction obligatoire du contrat écrit est demandée par les chambres de commerce de Melun, Boulogne-sur-Mer et Saint-Étienne, par les syndicats patronaux de

Versailles, Amiens, Auxerre, Lyon, Marseille, Rochefort, Paris, Saint-Brieuc et Tarare, par les syndicats ouvriers de Dôle, Poitiers, Vienne, la Roche-sur-Yon, Montargis, Châteaurenault et Bellegarde et par les associations ouvrières d'Alger et de Bordeaux. L'obligation de rédiger par écrit le contrat d'apprentissage est rejetée par les syndicats patronaux d'Enghien, Roanne, Limoges, le Havre, Fécamp et Trouville. La protection des apprentis est jugée suffisante par les chambres de commerce de Melun et Boulogne-sur-Mer, par les syndicats patronaux de Versailles, Enghien, Auxerre, Lyon, Rochefort, Limoges, le Havre, Fécamp, Paris, Lagny, Melun, Saint-Brieuc, Corbeil, Chartres et par l'association ouvrière du bâtiment de Lyon; elle est trouvée insuffisante par les syndicats patronaux de Sèvres, Roanne, Marseille et Tarare, par les syndicats ouvriers de Calais, Fontainebleau, Dôle, Poitiers, Vienne, la Roche-sur-Yon, Montargis et Châteaurenault et par les associations ouvrières de production d'Alger et de Bordeaux; pour assurer cette protection, les syndicats patronaux de Sèvres et de Tarare demandent l'augmentation de la surveillance de l'inspection du travail et le syndicat patronal de Marseille propose le contrôle des syndicats ou des commissions du travail.

Parmi les 28 avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par 2 conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce, 1 association ouvrière de production, 9 syndicats patronaux, 1 syndicat mixte et 10 syndicats ouvriers, 25 signalent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 3 d'un contrat écrit. D'après 13 avis, l'apprentissage dure 2 ans, et, d'après 14 avis, il dure 3 ans. Seuls, un conseil de prud'hommes et un syndicat mixte trouvent ces durées insuffisantes. Sur 19 avis exprimés, 14 (1 conseil de prud'hommes, 1 association ouvrière de production, 1 chambre de commerce, 3 syndicats patronaux, 1 syndicat mixte et 7 syndicats ouvriers) signalent que les patrons ne regardent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité; pour augmenter la valeur de ce certificat, 1 conseil de prud'hommes, 1 syndicat patronal, 1 syndicat mixte et 1 syndicat ouvrier demandent que le certificat soit délivré après examen. D'après un autre conseil de prud'hommes, le certificat d'apprentissage aurait plus de valeur s'il portait la mention des cours de dessin ou autres suivis par l'apprenti. D'après 7 avis, il ne serait pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après 18 avis (1 conseil de prud'hommes, 1 association ouvrière, 2 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux, 1 syndicat mixte et 10 syndicats ouvriers), l'apprenti n'est pas occupé uniquement aux travaux de son métier. Un syndicat patronal et un syndicat ouvrier comptent 5 apprentis pour 100 ouvriers, 18 autres avis comptent de 1 à 5 apprentis pour 10 ouvriers; parmi ceux-ci, 9 donnent 1 apprenti et 5, 2 apprentis pour 10 ouvriers. Seul, un syndicat ouvrier demande la limitation du nombre des apprentis, mais sans indiquer à combien. Sur 25 avis exprimés, 12 estiment que le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. Parmi les 13 avis signalant la non-exécution du contrat jusqu'au terme, 11 (1 conseil de prud'hommes, 1 association ouvrière de production, 1 chambre de commerce, 4 syndicats patronaux et 4 syndicats ouvriers) attribuent la rupture à l'apprenti, un avis (chambre de commerce), aux parents de l'apprenti et un avis (syndicat ouvrier), au patron. Les causes qui en sont données sont, dans le cas de rupture par le patron, le refus de celui-ci de rétribuer l'apprenti, et dans le cas de rupture par l'apprenti ou par ses parents, le désir d'un salaire plus élevé (10 avis), l'abandon du métier et le surmenage. Parmi les 25 avis exprimés sur la limitation obligatoire de la durée du contrat d'apprentissage, 10 (1 association ouvrière de production, 2 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux et 5 syndicats ouvriers) demandent cette limitation, 3 à 2 ans et 7 à 3 ans.

TRAVAIL DES TERRES ET DES PIERRES AU FEU.

Fabriques de chaux, ciment, etc. (Ouvriers des). — D'après deux conseils de prud'hommes (Sud-Ouest), il est formé des apprentis et l'un d'eux demande que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. Le syndicat patronal des fabricants de chaux de Jouet-sur-Arbois signale que les ouvriers de ce métier se recrutent parmi les manœuvres.

Briquetiers-tuiliers. — L'existence de l'apprentissage dans cette profession est signalée par les conseils de prud'hommes de Castres, Montpellier et Rethel. Un conseil de prud'hommes (Sud-Ouest) estime qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans les écoles professionnelles; il voudrait que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

Potiers, céramistes. — Le conseil de prud'hommes de Moulins, 2 syndicats ouvriers (Sud-Est) et 1 chambre de commerce (Ouest), signalent l'existence de l'apprentissage dans cette profession. D'après un syndicat ouvrier (Sud-Est), les vernisseurs, enfourneurs et chauffeurs en poterie ne forment pas d'apprentis; seuls, les tourneurs et les mouleurs en forment. Le conseil de prud'hommes de Moulins et 4 syndicats ouvriers (Sud-Est), estiment que l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

D'après le syndicat des ouvriers *tourneurs en poterie* de Roanne, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres du métier. Par suite de la suppression de l'apprentissage, l'habileté de l'ouvrier a diminué, on a plus de malfaçons et le salaire a baissé. Les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, comptés dans la durée du travail et faits certains jours. Ce syndicat signale un progrès dans l'instruction professionnelle. Pour éviter les différends qui se produisent dans l'exécution du contrat d'appren-

tissage, il voudrait que le règlement de l'apprentissage de chaque profession soit laissé au syndicat et que l'on diminue la durée de l'apprentissage. Il demande que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit. Il trouve insuffisante la protection des apprentis et demande qu'elle soit assurée par une commission ouvrière.

Une seule réponse au questionnaire n° 2, celle du syndicat ouvrier de Roanne, qui signale l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage. La durée de l'apprentissage est d'un an, durée jugée suffisante. D'après ce syndicat, le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier. Ce syndicat compte un apprenti pour 10 ouvriers; il ne voudrait pas la limitation du nombre des apprentis. Le contrat d'apprentissage qui, le plus souvent, n'est pas exécuté jusqu'au terme stipulé, est rompu par les patrons qui se refusent à donner un salaire à l'apprenti. Le syndicat ouvrier demande la limitation de la durée du contrat d'apprentissage à un an et demi.

Faïenciers-porcelainiers. — D'après le conseil de prud'hommes de Castres et d'après un syndicat patronal (Est), il est formé des apprentis dans cette profession; d'après une association ouvrière de production (Sud Ouest), on emploie dans cette industrie des ouvriers venant des écoles professionnelles. D'après le syndicat des ouvriers faïenciers de Lunéville, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres du métier.

En réponse au questionnaire n° 2, un conseil de prud'hommes signale l'usage d'un contrat d'apprentissage tantôt verbal, tantôt écrit, et une chambre de commerce, l'usage d'un contrat verbal. D'après les deux avis, la durée de l'apprentissage est de trois ans, durée jugée suffisante. D'après le conseil de prud'hommes, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. La chambre de commerce, qui est d'un avis opposé, estime qu'il est inutile d'augmenter la valeur du certificat. D'après le conseil de prud'hommes, l'apprenti est employé à d'autres travaux que ceux de son métier. Les deux avis donnent 1 apprenti pour 10 ouvriers; ils estiment qu'il n'y a pas lieu de limiter le nombre des apprentis. D'après le conseil de prud'hommes, le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé; la chambre de commerce qui est d'un avis opposé, attribue la rupture du contrat à l'apprenti, qui recherche ailleurs une augmentation de salaires. Le conseil de prud'hommes est opposé à une limitation de la durée du contrat que la chambre de commerce propose, au contraire, de fixer à trois ans.

Peintres sur porcelaine. — La chambre de commerce de Bourges signale qu'il y aurait utilité et possibilité de former des ouvriers de cette spécialité dans des écoles professionnelles; elle ajoute qu'un cours de dessin et de peinture pour céramistes serait très utile à Vierzon et regrette qu'il ait été supprimé. Elle voudrait que la fréquentation en soit rendue obligatoire et que, pour les heures des cours, on s'inspire des besoins de chaque industrie.

Mosaïstes. — D'après le conseil de prud'hommes de Montpellier qui a signalé cette profession, il est formé des apprentis. Ce conseil de prud'hommes estime qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles et demande que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

Verriers (1). — Tous les avis exprimés, ceux du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, des chambres de commerce de Bordeaux, Reims, Saint-Étienne et le Puy, et ceux de 3 syndicats patronaux (Nord et Sud-Est) signalent l'existence de l'apprentissage dans cette profession. D'après le syndicat des ouvriers verriers de Montluçon, les ouvriers se recrutent parmi les jeunes gens déjà un peu initiés au métier et que l'on finit de mettre au courant; les anciens ouvriers sont remplacés par les jeunes. Ce syndicat estime que les ouvriers sortant des écoles professionnelles sont préférés aux autres ouvriers; il demande que les cours professionnels complémentaires ne soient pas obligatoires; ils devraient, au contraire, être obligatoires d'après le syndicat des ouvriers verriers de Laignelet. Les deux syndicats ouvriers demandent que ces cours ne soient pas comptés dans la durée légale du travail et qu'ils soient faits en dehors des heures de travail. Le syndicat ouvrier de Montluçon signale le progrès de l'instruction professionnelle, la chambre de commerce de Saint Étienne en signale le déclin. Pour éviter les différends qui se produisent dans l'exécution du contrat d'apprentissage, le syndicat ouvrier de Montluçon voudrait que les parents n'aient plus à payer pour l'apprentissage de leur enfant. Les syndicats ouvriers de Laignelet et de Montluçon demandent que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit. Ils trouvent la protection des apprentis insuffisante et pour l'assurer, le syndicat de Laignelet propose de la confier à des inspecteurs ouvriers nommés dans chaque industrie.

Parmi les six avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2, par 2 chambres de commerce et 4 syndicats ouvriers, 5 signalent l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, 1, d'un contrat écrit. D'après les deux chambres de commerce, l'apprentissage dure trois ans et d'après les quatre syndicats ouvriers, deux ans. Partout, les durées en usage sont jugées suffisantes. Sur 6 avis exprimés, 4 (1 chambre de commerce, 3 syndicats ouvriers) estiment que le certificat d'appren-

(1) Le conseil de prud'hommes de Saint-Quentin a joint à sa réponse un exemplaire du contrat d'apprentissage en usage à Folambray (Aisne). — Voir ci-dessus, page 162.

tissage n'est pas regardé par les patrons comme une preuve de capacité. Sur 6 avis exprimés, 4 (2 chambres de commerce et 2 syndicats ouvriers) signalent l'emploi de l'apprenti uniquement à des travaux de son métier. Une chambre de commerce compte 5 apprentis pour 100 ouvriers, une autre chambre de commerce, 1 apprenti; un syndicat ouvrier, 3 apprentis et deux autres syndicats ouvriers, 5 apprentis pour 10 ouvriers. Tous les avis sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. Sur 5 avis exprimés, 2 (syndicats ouvriers) signalent la rupture du contrat d'apprentissage avant le terme fixé, par l'apprenti, qui recherche ailleurs une augmentation de salaire. Des 5 avis exprimés, un seul (syndicat ouvrier) demande la limitation à deux ans de la durée du contrat d'apprentissage.

Lunetterie (Ouvriers en). — Seule l'association ouvrière de production des lunetiers de Paris signale l'existence de l'apprentissage dans cette profession. Elle ajoute que les ouvriers se recrutent aussi parmi les manœuvres du métier. Elle voudrait que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier, mais que ces cours ne soient ni obligatoires ni comptés dans la durée légale du travail. Elle ne voudrait pas que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit.

Miroitiers. — D'après le conseil de prud'hommes de Saint-Nazaire et une chambre de commerce (Sud-Ouest), il est formé des apprentis dans cette profession. Aucun autre renseignement n'a été fourni.

Bisauteurs, tailleurs de glaces. — L'association ouvrière de production (Prévoyants) des tailleurs de glace signale l'existence d'un apprentissage dans cette profession. Elle reconnait qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles, mais seulement pour l'argenture des glaces; elle demande que l'enfant suive des cours complémentaires de l'atelier pour apprendre cette spécialité; les cours devraient être faits en dehors des heures de travail.

Peintres et décorateurs sur verre. — Le conseil de prud'hommes de Saint-Nazaire, la chambre de Grenoble et 3 syndicats ouvriers de Paris signalent l'existence de l'apprentissage dans cette profession. D'après le syndicats des ouvriers *peintres et graveurs sur verre* de Paris, les ouvriers sont pris parmi ceux qui ont été formés dans d'autres régions. La suppression de l'apprentissage amène une diminution du bon goût des ouvriers et du fini de la fabrication; ce qui aurait pour conséquence une diminution des salaires. Les ouvriers venant des écoles professionnelles ne donnent pas satisfaction et ne sont pas préférés aux autres ouvriers; on leur reproche une insuffisance de pratique. Les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, comptés dans la durée du travail et faits pendant une partie de la journée. Le syndicat ouvrier signale le déclin de l'instruction professionnelle. D'après lui, comme sanction de l'apprentissage, il faudrait, lorsqu'il n'y a pas d'écoles professionnelles, accorder des récompenses aux meilleurs apprentis. La protection des apprentis est jugée insuffisante.

D'après les avis exprimés, en réponse au questionnaire n° 2, par la chambre de commerce de Bourges, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; l'apprentissage dure 3 ans, durée jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti est employé uniquement aux travaux de son métier. On compte un apprenti pour 10 ouvriers; le nombre des apprentis ne devrait pas être limité. Le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. La durée de ce contrat ne devrait pas être obligatoirement limitée.

Boucheurs à l'émeri. — Le syndicat des ouvriers boucheurs à l'émeri de Paris signale l'existence d'un apprentissage dans sa profession. Il ajoute que des cours professionnels ou une école professionnelle seraient inutiles, l'apprentissage devant rester tel qu'il est organisé. D'après lui, les différends qui se produisent dans l'exécution du contrat d'apprentissage ont pour cause le surmenage de l'apprenti. Celui-ci devrait être surveillé; il devrait être interdit de l'employer aux corvées pendant des heures supplémentaires. Le contrat d'apprentissage devrait être obligatoirement rédigé par écrit. La protection des apprentis est jugée insuffisante et il faudrait en augmenter la surveillance.

Émailleurs. — Le conseil de prud'hommes de Fourmies signale l'existence de l'apprentissage dans cette profession. Il n'a ajouté aucun autre renseignement.

TRANSPORT.

Manutention et des transports (Ouvriers de l'industrie de la). — Le syndicat des entrepreneurs *arrimeurs* du Havre et le syndicat des entrepreneurs de *transport* de vins et spiritueux de Paris signalent qu'il n'est pas formé d'apprentis dans leur profession. D'après le syndicat patronal de Paris, les ouvriers sont pris parmi ceux qui sont sans emploi; de manœuvres ils deviennent bons ouvriers. Il serait désirable qu'une école d'apprentissage permette de former des jeunes gens ayant déjà eu à la campagne l'habitude de soigner des chevaux et de les conduire. Il y aurait ainsi moins d'accidents sur la voie publique. D'après l'association coopérative des *cochers* (Monceau), à Levallois-Perret, les apprentis sont formés par les compagnies de transport en commun. D'après le syndicat des ouvriers boulangers de Tours, seuls, les ateliers de compagnies de chemins de fer emploient des ouvriers venant des écoles professionnelles.

Armement pour la pêche. — La chambre de

commerce de Boulogne-sur-Mer signale l'existence de l'apprentissage. Elle estime qu'il n'y aurait ni utilité ni possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles. L'instruction professionnelle serait restée stationnaire. Pour éviter les conflits qui se produisent entre les patrons et les apprentis, il n'y aurait pas lieu de proposer de nouvelles sanctions ou de nouvelles stipulations. La protection des apprentis serait suffisante.

Transports maritimes et fluviaux. — D'après le conseil de prud'hommes de Saint-Nazaire, il était fait dans la région beaucoup d'apprentis marins. Cette profession tendrait actuellement à disparaître. On en donne comme cause le remplacement progressif de la marine à voiles par la marine à vapeur. Pour les navires à vapeur, on recrute principalement des manœuvres, des ouvriers des campagnes qui n'auraient pas de connaissance de la mer. Par suite de la diminution de l'apprentissage, le recrutement des marins deviendra impossible dans quelques années.

Répondant au questionnaire n° 2, le syndicat ouvrier de bateliers de Meillerie (Haute-Savoie) signale l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, d'une durée de 2 ans, durée jugée suffisante. L'apprenti n'est occupé qu'aux travaux du métier. On compte 2 apprentis pour 10 ouvriers. Le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé.

COMMERCE.

Employés de commerce et de banque. — Les chambres de commerce de Nemours-Melun, Clermont-Ferrand et Épinal signalent l'existence de l'apprentissage dans cette profession. Le syndicat ouvrier des placiers de Béziers ajoute qu'il est fait usage d'un contrat verbal d'apprentissage. Un conseil de prud'hommes (Ouest) demande que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires du travail du bureau.

Comptables. — Une chambre de commerce (Sud-Est) qui ne se prononce pas sur l'existence de l'apprentissage dans la profession, reconnaît qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; elle demande aussi que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires. D'après le syndicat des ouvriers plâtriers de Béziers, qui signale l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage, on emploie des comptables venant des écoles professionnelles.

Sténodactylographes. — Une chambre de commerce (Sud-est) reconnaît qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; elle demande que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires.

Liquoristes (1) **et ouvriers du commerce des vins.** — D'après les syndicats patronaux des marchands de vins de champagne à Reims et de marchands de vins et spiritueux à Orléans, les ouvriers se recrutent parmi les manœuvres du métier. D'après le syndicat d'Orléans, la disparition de l'apprentissage chez les tonneliers, employés dans les chantiers, a fait développer l'emploi des barriques et fûts étrangers. Les deux syndicats patronaux signalent le déclin de l'instruction professionnelle. Le syndicat d'Orléans demande que l'on réduise la durée de l'apprentissage. Il voudrait que tout ouvrier, pour être employé, produise un certificat d'apprentissage. Il demande aussi que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit et qu'une commission soit nommée pour assurer la protection des apprentis qu'il trouve insuffisante.

Épiciers. — L'existence d'un apprentissage dans cette profession est signalée par 3 conseils de prud'hommes (Ouest) et par un syndicat ouvrier (Sud-Est).

Parmi les 4 avis exprimés (2 chambres de commerce et 2 syndicats patronaux) en réponse au questionnaire n° 2, 3 avis signalent l'usage d'un contrat d'apprentissage verbal et 1 avis (chambre de commerce) celui d'un contrat écrit. La durée de l'apprentissage est d'un an d'après les deux syndicats patronaux et de 2 ans d'après les 2 chambres de commerce. Les durées en usage sont jugées suffisantes par tous, sauf par un syndicat patronal qui ne propose d'ailleurs aucune autre durée. Sur 3 avis exprimés, 1 syndicat patronal signale que le certificat d'apprentissage n'est pas considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'emploi de l'apprenti uniquement aux travaux du métier est reconnu par les 3 avis exprimés (1 chambre de commerce, 2 syndicats patronaux). Une chambre de commerce et un syndicat patronal comptent un apprenti pour 10 ouvriers; tous les avis exprimés sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. D'après une chambre de commerce et un syndicat patronal, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé; d'après un syndicat patronal (Paris), il est rompu par l'apprenti, qui recherche ailleurs un salaire plus élevé. Les 3 avis exprimés sont opposés à la limitation obligatoire de la durée du contrat d'apprentissage.

Bouchers. — L'existence d'un apprentissage dans cette profession est signalée dans toutes les régions par 12 conseils de prud'hommes, 7 chambres de commerce, 3 syndicats patronaux et 7 syndicats ouvriers. Un avis du syndicat des patrons bouchers de Besançon en mentionne la disparition qu'il attribue à l'impossibilité où sont les parents de payer pour faire donner un

(1) La chambre de commerce d'Auxerre a joint à sa réponse un exemplaire du contrat d'apprentissage en usage chez les distillateurs-liquoristes d'Auxerre. — Voir ci-dessus, page 162.

apprentissage à leur enfant. Ce syndicat demande le rétablissement de l'apprentissage, estimant qu'il aurait pour avantages de donner des ouvriers ayant de plus grandes capacités professionnelles et de faciliter une augmentation des salaires. Un conseil de prud'hommes et un syndicat ouvrier estiment qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; ils demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires. D'après le syndicat des patrons bouchers de Besançon, la disparition de l'apprentissage amène le déclin de l'industrie, la baisse des salaires et l'augmentation du chômage des ouvriers. Un syndicat d'ouvriers bouchers d'Agen signale que les ouvriers qui ont été formés dans une école professionnelle donnent satisfaction. D'après le syndicat patronal de Besançon, les cours professionnels complémentaires devraient être obligatoires, comptés dans la durée du travail et faits pendant une partie de la journée. D'après le syndicat ouvrier d'Agen, ils devraient être faits certains jours, après les heures de travail. Le syndicat patronal de Besançon signale la décroissance de l'instruction professionnelle; le syndicat ouvrier d'Agen en signale le progrès. D'après la chambre de commerce de Corbeil-Melun, les différends qui se produisent au cours du contrat d'apprentissage, proviennent le plus souvent des exigences de salaire de l'apprenti; d'après le syndicat ouvrier d'Agen, ils sont motivés par les corvées imposées à l'apprenti. Pour y remédier, la chambre de commerce de Corbeil propose que les syndicats ouvriers ne puissent accepter comme membre que l'ouvrier muni d'un certificat d'apprentissage. Le syndicat ouvrier d'Agen voudrait que tout travail en dehors du métier soit interdit à l'apprenti et qu'un examen sanctionne la fin de l'apprentissage. La chambre de commerce de Corbeil-Melun, le syndicat patronal de Besançon et le syndicat ouvrier d'Agen demandent que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit. La chambre de commerce trouve suffisante la protection des apprentis; le syndicat patronal, qui est d'un avis opposé, voudrait qu'elle soit assurée par la surveillance d'une commission mixte.

Parmi les avis exprimés par 2 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 5 syndicats patronaux et 1 syndicat ouvrier en réponse au questionnaire n° 2, 7 signalent l'usage d'un contrat d'apprentissage verbal, 2 d'un contrat écrit et 2 d'un contrat tantôt écrit tantôt verbal. La durée de l'apprentissage est d'un an d'après un avis, de 2 ans d'après 7 avis et de 3 ans d'après un avis (syndicat ouvrier). La durée en usage est jugée suffisante, sauf par un syndicat ouvrier, qui avait donné une durée d'un an. Sur 10 avis exprimés, 4 (conseil de prud'hommes, 2 chambres de commerce et 1 syndicat patronal) estiment que les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité. Il n'est fait aucune proposition sur les moyens à employer pour augmenter la valeur du certificat. D'autre part, d'après un avis, il n'est pas délivré de certificat d'apprentissage. D'après 6 avis (1 conseil de prud'hommes, 1 chambre de commerce, 3 syndicats patronaux et 1 syndicat ouvrier), sur 11 exprimés, l'enfant est occupé à d'autres travaux que ceux du métier. Une chambre de commerce et un syndicat patronal comptent 5 apprentis pour 100 ouvriers; les 9 autres avis exprimés, donnent de 1 à 5 apprentis pour 10 ouvriers; en particulier, 3 avis donnent 1 apprenti, 2 avis; 2 apprentis, 2, 3 apprentis et 1 avis (syndicat patronal) 5 apprentis pour 10 ouvriers. Tous les avis exprimés s'opposent à la limitation du nombre des apprentis. Sur 9 avis exprimés, 2 (syndicats patronaux) signalent la non-exécution du contrat d'apprentissage jusqu'au terme stipulé; la rupture est attribuée à l'apprenti, qui recherche dans une autre maison un salaire plus élevé. La limitation obligatoire de la durée du contrat d'apprentissage est demandée par 2 avis (syndicat patronal et syndicat ouvrier) sur 7 exprimés; ces syndicats proposent de fixer cette limite à 2 ans.

Cuisiniers. — Tous les avis exprimés pour toutes les régions (4 conseils de prud'hommes, 4 chambres de commerce, 1 syndicat patronal et 6 syndicats ouvriers) signalent l'existence de l'apprentissage dans cette profession. 4 syndicats ouvriers estiment qu'il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; d'après ces avis, l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier. D'après le syndicat des ouvriers cuisiniers de Carcassonne, les ouvriers se recrutent parmi les auxiliaires du métier. La disparition de l'apprentissage amène le déclin de la profession, la baisse des salaires et l'augmentation du chômage. D'après le syndicat des ouvriers cuisiniers de Paris, les cours professionnels complémentaires ne devraient pas être obligatoires; ils devraient au contraire être obligatoires d'après les syndicats des ouvriers cuisiniers de Perpignan et de Toulouse. D'après le syndicat ouvrier de Paris, ils ne devraient pas être comptés dans la durée légale du travail; ils devraient être faits après la journée de travail. D'après le syndicat ouvrier de Toulouse, ils devraient être comptés dans la durée légale du travail et faits pendant une partie de la journée. D'après le syndicat ouvrier de Perpignan, ils devraient être faits après les heures de travail. Les 4 syndicats ouvriers signalent la décroissance de l'instruction professionnelle. Pour éviter les différends qui se produisent au cours de l'apprentissage, le syndicat ouvrier de Paris propose de faire stipuler qu'un essai de 6 mois précéderait la conclusion de tout contrat d'apprentissage, délai pendant lequel aucune des parties ne serait engagée. Le syndicat ouvrier de Toulouse et celui de Perpignan demandent d'établir des modèles de contrat d'apprentissage. Le syndicat de Carcassonne voudrait faire stipuler que l'apprenti sera payé la 3e année. Le syndicat ouvrier d'Alger demande l'interdiction des corvées. La rédaction obligatoire par écrit du contrat d'apprentissage est demandée par les syndicats d'ouvriers cuisiniers d'Alger, Toulouse, Perpignan et Carcassonne. Ces syndicats trouvent insuffisante la protection des apprentis et demandent, les syndicats de Carcassonne et de Perpignan, la création d'inspecteurs

ouvriers, et les syndicats d'Alger et de Toulouse, l'augmentation de la surveillance de l'inspection du travail. Le syndicat ouvrier de Paris demande aussi l'extension de la surveillance de l'inspection du travail et de la juridiction des conseils de prud'hommes.

Parmi les avis exprimés en réponse au questionnaire n° 2 par 2 conseils de prud'hommes et 7 syndicats ouvriers, 4 signalent l'usage d'un contrat d'apprentissage verbal et 5, d'un contrat écrit. La durée de l'apprentissage est de 2 ans d'après 6 avis (syndicats ouvriers) et de 3 ans d'après 3 avis; la durée en usage est partout jugée suffisante. Sur 9 avis exprimés, 5 (2 conseils de prud'hommes, 3 syndicats ouvriers) signalent que les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité. Pour augmenter la valeur de ce certificat, 4 avis (syndicats ouvriers) proposent de le délivrer après examen. D'après 7 avis (1 conseil de prud'hommes, 6 syndicats ouvriers), l'apprenti est occupé à d'autres travaux que ceux de son métier. D'après le syndicat ouvrier de Carcassonne, le nombre des apprentis employés pour 10 ouvriers ne pourrait être déterminé; il serait de 20 d'après un syndicat ouvrier de Toulouse, de 4 d'après 2 syndicats ouvriers et de 5 d'après 2 autres syndicats ouvriers. Un conseil de prud'hommes a donné 4 apprentis et l'autre 5 apprentis pour 10 ouvriers. Tous les syndicats ouvriers et 1 conseil de prud'hommes demandent la limitation du nombre des apprentis; 8 syndicats ouvriers le limitent à 1 apprenti; 1 syndicat ouvrier, à 2 apprentis et 1, à 10 apprentis pour 10 ouvriers. Les syndicats ouvriers par cette limitation ont en vue de diminuer le chômage (2 avis) et l'abaissement des salaires (1 avis); ce dernier motif est invoqué par un conseil de prud'hommes. Sur 9 avis, 4 (1 conseil de prud'hommes, 3 syndicats ouvriers) sisignalent la rupture du contrat d'apprentissage; 2 syndicats ouvriers l'attribuent à l'apprenti, l'un parce que l'apprenti recherche dans une autre maison un salaire plus élevé, l'autre parce que l'apprentissage est jugé trop long. D'après un autre syndicat ouvrier, le contrat est rompu par le patron, qui trouve que l'apprenti ne fait pas assez de besogne. Sur 9 avis exprimés, 8 (1 conseil de prud'hommes, 7 syndicats ouvriers) demandent la limitation de la durée du contrat d'apprentissage; 2 avis proposent 1 an 1/2, 5 avis, 2 ans et 1 avis, 3 ans.

Hôteliers-restaurateurs-cuisiniers. — D'après un avis de la chambre de commerce de Bordeaux, exprimé en réponse au questionnaire n° 2, le contrat d'apprentissage en usage est écrit. La durée de l'apprentissage, 2 ans, est jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage est considéré par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti n'est occupé qu'aux travaux de son métier. On compte un apprenti pour 15 ouvriers. D'après la chambre de commerce, le nombre des apprentis cuisiniers devrait être augmenté de façon à pouvoir placer à l'étranger un plus grand nombre de cuisiniers français. Le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé. Les ruptures du contrat sont attribuées à l'apprenti. La chambre de commerce demande la limitation de la durée du contrat d'apprentissage à 2 ans.

Droguistes. — Le conseil de prud'hommes de Nantes signale l'existence d'un apprentissage dans cette profession; il ajoute que l'enfant devrait suivre des cours professionnels complémentaires de l'atelier. D'après ce conseil de prud'hommes, le contrat d'apprentissage en usage est verbal; la durée de l'apprentissage (2 ans 1/2), est jugée suffisante. Le certificat d'apprentissage est regardé par les patrons comme une preuve de capacité. L'apprenti n'est occupé qu'aux travaux du métier. On compte 1 apprenti pour 10 ouvriers; le nombre des apprentis ne devrait pas être limité. Le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé. La durée de ce contrat ne devrait pas être obligatoirement limitée.

PROFESSIONS DIVERSES.

Dessinateurs industriels. — L'existence d'un apprentissage dans cette profession est signalée par un syndicat patronal et par un syndicat ouvrier (Sud-Est). D'après un conseil de prud'hommes (Nord) et d'après un syndicat ouvrier (Sud-Est), on emploie des ouvriers venant des écoles professionnelles. L'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles est constatée par un conseil de prud'hommes (Nord); 2 syndicats patronaux et un syndicat ouvrier demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

Répondant au questionnaire n° 2, un syndicat ouvrier de Paris signale l'usage d'un contrat verbal d'apprentissage; l'apprentissage est de 3 ans, durée jugée suffisante. D'après ce syndicat, le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au terme stipulé.

Architectes. — D'après un syndicat d'architectes de Saint-Étienne, on forme des apprentis dans cette profession; on emploie des dessinateurs formés dans des écoles professionnelles d'autres régions. Ce syndicat demande l'organisation de cours professionnels complémentaires; ces cours devraient être obligatoires, comptés dans la durée légale des heures de travail; ils ne devraient cependant pas excéder un quart de la journée de travail; ces cours devraient être faits chaque jour, le soir. L'instruction professionnelle tend à progresser. Le syndicat demande qu'en cas de rupture du contrat, on stipule une indemnité basée sur le salaire de la troisième année d'apprentissage.

Ouvriers d'art (non spécialement désignés). — Certaines réponses concernent les ouvriers d'art; elles ne se rapportent pas à une industrie spéciale. 2 syn-

dicats patronaux et 1 syndicat ouvrier signalent que ces ouvriers viennent des écoles professionnelles. 2 chambres de commerce (dont celle de Cherbourg), 2 syndicats patronaux, 2 syndicats ouvriers et 1 association ouvrière de production reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; l'association ouvrière en reconnaît l'utilité spécialement pour l'enseignement du dessin. 2 chambres de commerce, 1 syndicat patronal, 1 syndicat ouvrier et 1 association ouvrière de production demandent que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier.

Coiffeurs. — D'après les avis exprimés dans toutes les régions par 11 conseils de prud'hommes, 5 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux et 3 syndicats ouvriers, on forme des apprentis dans cette profession. D'après une chambre de commerce (Sud Ouest), il est formé des ouvriers dans les écoles professionnelles, et d'après un syndicat ouvrier (Sud-Est), on recherche les ouvriers formés dans les écoles de coiffure de Paris, Lyon et Marseille. 3 conseils de prud'hommes et un syndicat patronal reconnaissent l'utilité et la possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles; ils demandent aussi que l'enfant suive des cours professionnels complémentaires de l'atelier. D'après le syndicat des patrons coiffeurs de Besançon, les ouvriers se recrutent parmi les auxiliaires. La disparition de l'apprentissage amène le déclin de l'industrie, bien que la production soit en augmentation; elle fait baisser les salaires des ouvriers. D'après le syndicat des ouvriers coiffeurs de Bordeaux, les ouvriers venant des écoles professionnelles donnent satisfaction; d'après les syndicats patronaux de coiffeurs de Montceau-les-Mines et de Besançon, ces ouvriers donnent satisfaction et sont préférés aux autres ouvriers; le syndicat de Besançon ajoute qu'ils sont préférés, dès qu'ils ont acquis un peu de pratique. D'après le syndicat ouvrier de Bordeaux et d'après le syndicat patronal de Besançon, les cours professionnels complémentaires ne devraient pas être obligatoires; d'après le syndicat patronal de Versailles et d'après le syndicat ouvrier de Bordeaux, ils devraient être faits après la journée de travail et d'après le syndicat patronal de Besançon, pendant une partie de la journée. Le syndicat ouvrier de Bordeaux signale le progrès de l'instruction professionnelle, les syndicats patronaux de Versailles et de Besançon en signalent la décroissance. D'après le syndicat patronal de Besançon, les différends qui se produisent dans l'exécution du contrat d'apprentissage proviennent de chômages, de demandes de salaire; d'après le syndicat patronal de Montceau, qui n'indique pas de causes spéciales, l'apprenti abandonne le métier; enfin, d'après le syndicat patronal de Versailles, il y a inexécution des clauses du contrat. Pour y remédier, ce syndicat propose que le patron qui, en 2 ans, n'aurait pas appris le métier à l'apprenti, soit condamné à une amende; le syndicat patronal de Montceau demande que l'on exige une indemnité de l'auteur de la rupture du contrat; celui de Besançon voudrait imposer l'obtention d'un certificat à la fin de l'apprentissage. Les syndicats patronaux de Montceau, Bordeaux et Besançon et le syndicat ouvrier de Lyon demandent que le contrat d'apprentissage soit obligatoirement rédigé par écrit. Le syndicat ouvrier de Bordeaux est d'un avis opposé. La protection des apprentis est reconnue suffisante par le syndicat patronal de Besançon; insuffisante par les syndicats patronaux de Versailles et de Montceau et par les syndicats ouvriers de Bordeaux et Lyon; ce dernier propose de recourir aux conseils de prud'hommes pour assurer cette protection.

Parmi les avis exprimés par 4 conseils de prud'hommes, 3 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux et 2 syndicats ouvriers, en réponse au questionnaire n° 2, 7 signalent l'usage d'un contrat d'apprentissage verbal, 4 d'un contrat écrit et 2 d'un contrat tantôt verbal, tantôt écrit. La durée de l'apprentissage est de 2 ans d'après 11 avis et de 3 ans d'après 2 avis; la durée en usage est partout jugée suffisante. Sur les 13 avis exprimés, 7 (1 conseil de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 4 syndicats patronaux) signalent que les patrons ne considèrent pas le certificat d'apprentissage comme une preuve de capacité. 2 avis (1 chambre de commerce et 1 syndicat patronal) proposent d'augmenter la valeur du certificat par un examen. D'après 9 avis (4 conseils de prud'hommes, 2 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux, 1 syndicat ouvrier) sur 13 exprimés, l'apprenti est employé uniquement aux travaux du métier. On estime qu'il y a de 1 à 5 apprentis pour 10 ouvriers; 5 avis (conseil de prud'hommes, chambre de commerce, syndicat patronal et 2 syndicats ouvriers) donnent 1 apprenti; 2 avis, 2 apprentis; 2 avis, 3 apprentis et 2 avis, 5 apprentis pour 10 ouvriers. Tous les avis sont opposés à la limitation du nombre des apprentis. Sur 13 réponses, 5 signalent la rupture du contrat d'apprentissage; 4 avis (2 chambres de commerce, 2 syndicats patronaux) attribuent cette rupture à l'apprenti, qui recherche dans une autre maison un salaire plus élevé (3 avis) ou qui abandonne le métier (1 avis); un 5e avis (syndicat patronal) attribue la rupture à l'apprenti et au patron. La limitation de la durée du contrat d'apprentissage est demandée par 3 avis; une chambre de commerce la fixe à 3 ans; et 1 conseil de prud'hommes et 1 syndicat ouvrier, à 2 ans.

Gens de maison. — Le syndicat des gens de maison de Paris indique qu'il n'est pas fait d'apprentissage, mais qu'il serait utile d'avoir des écoles professionnelles et aussi des cours professionnels complémentaires. Le manque d'apprentissage met le personnel français en infériorité sur le personnel venu de l'étranger qui est mieux instruit. Une organisation de l'apprentissage pour les bonnes gouvernantes d'enfants serait désirable. Les cours professionnels complémentaires devraient être faits chaque jour. Le contrat d'apprentissage devrait être rédigé par écrit.

LISTE ALPHABÉTIQUE

DES

PROFESSIONS VISÉES DANS L'ENQUÊTE.

VI°

ANALYSES D'ENQUÊTES

FAITES SUR L'APPRENTISSAGE

DANS LES PAYS ÉTRANGERS.

ALLEMAGNE.

Enquête de la Commission statistique du travail sur la durée du travail, les délais de congé et l'apprentissage dans le commerce. — 1892.

Il a été procédé à cette enquête pendant les mois de septembre et d'octobre 1892, par le moyen de questionnaires. Les questions portaient sur les trois points suivants : la durée de la journée de travail; les délais de congé; les conditions de l'apprentissage. En ce qui concerne ces dernières, voici quelles étaient les questions posées :

1° Est il passé un contrat d'apprentissage par écrit?

2° L'apprentissage est-il payé ?

3° Quelle est la durée de l'apprentissage?

4° Les apprentis fréquentent-ils une école d'apprentissage, soit une école professionnelle, soit une école du dimanche?

En cas d'affirmative, indiquer les jours et les heures.

Voici comment se résument les renseignements obtenus :

1° Apprentis du sexe masculin.

a) Nombre des établissements employant des apprentis, ayant répondu au questionnaire	3,086
b) Établissements dans lesquels est passé un contrat d'apprentissage	1,373
c) Établissements dans lesquels l'apprentissage est payé	463
d) Établissements dans lesquels l'apprentissage dure :	
2 ans au plus	119
De 2 à 3 ans au plus	1,716
Plus de 3 ans	1,233
e) Établissements dans lesquels les apprentis fréquentent : une école d'apprentissage, une école professionnelle, ou une école du dimanche	931
Parmi ces établissements, nombre de ceux dont les apprentis fréquentent l'école :	
1° Le dimanche seulement	59
2° La semaine	799
3° Le dimanche et pendant la semaine	67

2° Apprentis du sexe féminin.

a) Nombre des établissements employant des apprenties, ayant répondu au questionnaire	1,216
b) Établissements dans lesquels est passé un contrat d'apprentissage	215
c) Établissements dans lesquels l'apprentissage est payé	142
d) Établissements dans lesquels l'apprentissage dure :	
1 an au plus	540
De 1 à 2 ans	339
De 2 à 3 ans	289
Plus de 3 ans	26

D'autre part, l'enquête, dont le but principal était la durée du travail, fournit à cet égard les renseignements suivants en ce qui concerne les apprentis des deux sexes :

1° Apprentis du sexe masculin.

a) Établissements employant des apprentis du sexe masculin, ayant répondu au questionnaire	3,086
b) Établissements dans lesquels le travail journalier des apprentis (*repos compris*) dure [en été] :	
12 heures au plus	439
De 12 à 13 heures	625
De 13 à 14 —	480
De 14 à 15 —	494
De 15 à 16 —	809
Plus de 16 heures	239

c) Établissements dans lesquels le travail journalier des apprentis (*repos non compris*) dure [en été] :

10 heures au plus	147
De 10 à 11 heures	360
De 11 à 12 —	404
De 12 à 13 —	382
De 13 à 14 —	363
De 14 à 15 —	474
Plus de 15 —	956

d) Établissements dans lesquels la moitié au moins des apprentis ont régulièrement un repos à midi

De 1/2 heure à 1 heure	843
De plus d'une heure	566

e) Établissements dans lesquels plus de la moitié des apprentis n'ont aucun repos régulier à midi, ou un repos de moins d'une demi-heure 1,677

2° Apprentis du sexe féminin.

a) Établissements employant des apprenties, ayant répondu au questionnaire 1,216

b) Établissements dans lesquels le travail journalier des apprenties (*repos compris*) dure [en été] :

12 heures au plus	429
De 12 à 13 heures	383
De 13 à 14 —	190
De 14 à 15 —	128
De 15 à 16 —	80
Plus de 16 —	5

c) Établissements dans lesquels le travail journalier des apprenties (*repos non compris*) dure [en été] :

10 heures au plus	159
De 10 à 11 heures	335
De 11 à 12 —	294
De 12 à 13 —	161
De 13 à 14 —	94
De 14 à 15 —	106
Plus de 15 —	16

d) Établissements dans lesquels la moitié au moins des apprenties ont régulièrement un repos à midi

De 1/2 heure à 1 heure	399
De plus d'une heure	531

e) Établissements dans lesquels plus de la moitié des apprenties n'ont à midi aucun repos, ou un repos de moins d'une demi-heure 286

L'enquête a porté sur 8,235 établissements, dont 4,088 occupaient des apprentis. Le nombre total des apprentis des deux sexes employés à la vente dans ces établissements se monte à 6,880, dont 4,996 du sexe masculin et 1,884 du sexe féminin, 4,120 au-dessus de 16 ans et 2,760 au-dessous de 16 ans.

Enquête de la Commission de statistique du travail sur la durée du travail des employés et apprentis dans les bureaux et établissements commerciaux non reliés directement à des magasins publics de vente. — 1901.

Il a été procédé à cette enquête pendant le mois de septembre 1901, en exécution d'une résolution du *Reichstag* lors du dépôt d'un projet de modification de la *Gewerbeordnung*.

La méthode adoptée a été celle des questionnaires.

Cette enquête ne visait pas l'apprentissage; elle donne incidemment sur la durée du travail des apprentis les renseignements suivants :

Au point de vue de la durée du travail quotidien, les apprentis des établissements qui ont répondu au questionnaire, se répartissent ainsi :

Durée du travail journalier.	Apprentis de plus de 16 ans.	Apprentis de moins de 16 ans.
9 heures et au-dessous	4,377	1,982
De 9 heures à 10 heures	2,664	1,684
De 10 heures et au-dessus	1,690	1,036

La durée moyenne du travail quotidien ressortait à :

9 h. 42 pour 8,731 apprentis de plus de 16 ans;
9 h. 60 pour 4,702 apprentis de moins de 16 ans;
9 h. 46 pour 120 apprenties de plus de 16 ans;
9 h. 58 pour 135 apprenties de moins de 16 ans.

L'enquête a porté sur 13,673 établissements, occupant un personnel de 69,686 employés et apprentis des deux sexes, dont 64,560 du sexe masculin et 5,126 du sexe féminin.

BELGIQUE.

Rapport sur la situation de l'enseignement industriel et professionnel en Belgique, présenté aux Chambres par le Ministre de l'Industrie et du Travail. — Années 1884-1896.

Le rapport sur l'enseignement industriel et professionnel pour la période 1880-1884 fixait à 86 le nombre des ateliers *d'instruction technique* subsidiés par l'État, existant à cette époque en Belgique. Le rapport publié pour la période 1884-1896 porte ce chiffre à 376.

Sur ce total on comptait en 1896 : 55 *ateliers d'apprentissage*, à savoir 2 pour les filles et 53 pour les garçons.

Le Gouvernement a laissé jusqu'ici aux communes et aux particuliers l'initiative de la création des écoles

industrielles et professionnelles; il s'est borné à encourager les initiatives heureuses et à donner aux organisateurs les conseils nécessaires.

Quant à l'apprentissage, on est généralement d'accord en Belgique pour proclamer qu'il doit se faire à l'atelier, à moins que le métier de l'apprenti ne puisse s'apprendre entièrement à l'école (tailleurs, horlogers, typographes, etc.). Toutefois l'État subsidie un grand nombre de cours de perfectionnement donnant à l'apprenti, après les heures de l'atelier, un complément d'instruction professionnelle.

Les 55 ateliers d'apprentissage se décomposent comme suit :

Garçons	Ateliers d'apprentissage pour tisseurs...	42
	— pour tailleurs de pierres........................	11
Filles	Atelier d'apprentissage pour tressage de la paille et fabrication des chapeaux de paille........................	1
	Atelier d'apprentissage pour couture, tricot, etc..............	1

Sur les 42 ateliers de tissage, 31 sont situés dans la Flandre occidentale et 11 dans la Flandre orientale. Les 11 ateliers de taille de pierre sont tous ouverts à Ecaussines-d'Enghien.

Le tableau suivant résume pour ces 55 ateliers le relevé des dépenses auxquelles ils donnent lieu, la part de l'État dans ces dépenses, le nombre des élèves, le coût moyen par institution et par élève.

		coût total.	part de l'État. p.100.	nombre d'ateliers.	nombre d'élèves total.	nombre d'élèves par institution.	coût moyen par institution.	coût moyen par élève.
Garçons	Tissage......	66,599	52	42	760	18	1,585	87,63
	Taille de pierres........	12,725	40	11	265	»	»	48,02
Filles	Tressage de paille, couture, etc...	11,065	9	2	133	66	5,532	83,20

Le relevé des dépenses de l'État pour ces ateliers s'est élevé en 1896 à 40,330 francs (dont 1,005 pour les filles).

GARÇONS.

—

A. *Ateliers de tissage.*

—

1) Flandre occidentale.

En 1884, on comptait dans la Flandre occidentale 35 ateliers avec 641 élèves; le nombre total des ouvriers formés par ces institutions était, à cette époque, de 18,210. — De 1885 à 1896, il est sorti de ces ateliers 2,812 ouvriers tisseurs.

A la fin de 1895, il existait dans cette province 31 ateliers avec 542 apprentis, ayant formé 195 ouvriers dans l'année, ce qui porte à 21,022 le nombre des tisserands formés par ces ateliers depuis leur fondation. La proportion d'apprentis illettrés est de 9.04 p. 100.

2) Flandre orientale.

En 1884, la province comptait 10 ateliers d'apprentissage avec 224 élèves, dont 94 sortaient formés durant l'année; en 1895, elle comptait 8 ateliers et 3 écoles professionnelles de tissage ayant ensemble 218 élèves, dont 98 terminaient leur instruction au cours de l'année. De 1885 à 1896, ces ateliers et écoles ont formé 1,019 ouvriers (5,633 depuis leur fondation).

B. *Ateliers d'apprentissage d'Écaussines-d'Enghien, pour la taille des pierres.*

En 1873, sur les instances des maîtres carriers, le conseil communal d'Écaussines créa un atelier d'apprentissage pour la taille des pierres dont l'organisation ne tarda pas à être reconnue défectueuse. En 1890, cet atelier *unique* fut remplacé par des *ateliers multiples* pouvant recevoir au maximum 20 apprentis. Ces apprentis, admis dès l'âge de 12 ans s'ils justifient d'une instruction primaire suffisante, doivent s'engager à suivre régulièrement les cours de l'école de dessin et d'industrie. Au bout de quelques mois, ils gagnent un salaire qu'ils touchent chaque mois, déduction faite d'une retenue fixée à 20 p. 100 pour la première année, à 10 p. 100 pour la deuxième, et à 5 p. 100 pour la troisième. Ces retenues, majorées du produit des amendes et des dons, leur sont distribuées en fin d'année sous forme de primes. Les apprentis quittant l'atelier ou s'en voyant exclus perdent tout droit à ces primes.

Le salaire moyen des apprentis s'est élevé en 1896 à 0,84. Quant au salaire moyen par année d'étude il s'est élevé : à 0,435 pour les élèves de première année, à 0,85 pour ceux de deuxième et à 1,14 pour ceux de troisième.

En 1896, on comptait 11 ateliers à Écaussines-d'Enghien.

FILLES.

Une école de tressage de la paille a été annexée à l'école ménagère de Bassenge en 1891, mais n'a guère donné de résultats. Par contre, un atelier d'apprentissage pour garçons, pour la fabrication de chapeaux de paille, ouvert à la même époque dans cette même commune, réunit de 25 à 30 apprentis.

La commune de Jemelle a fondé, en 1877, un atelier d'apprentissage avec le concours de l'État et de la province, auquel elle a annexé, en 1890, une école ménagère. Les cours durent deux ans; l'ouvrage (travaux de couture, tricot, etc.) est fourni par les magasins et les particuliers aux apprenties qui sont rémunérées au bout du troisième mois. L'atelier comptait 83 élèves en 1896.

GRANDE-BRETAGNE.

CONSEIL DU COMTÉ DE LONDRES.

Rapport *adressé à la Commission spéciale d'enseignement technique à la suite d'une enquête entreprise sur la situation de l'enseignement technique à Londres, sur les institutions existantes et sur les moyens à adopter pour assurer l'application des prescriptions des lois de 1889 et 1891 sur l'enseignement technique et celles de la loi de 1890 sur les taxes locales.*

par M. H. Llewellyn Smith,

secrétaire de la commission.

1892.

Au cours de cette enquête sur l'enseignement technique, il a été signalé plusieurs faits intéressant l'apprentissage. L'analyse ci-après en rend compte.

Au dire du rapporteur, l'enquête a permis tout d'abord de constater que les institutions d'enseignement technique existant à Londres sont absolument insuffisantes. Londres est non seulement très en retard, à cet égard, sur la France et l'Allemagne, mais encore sur les grands centres d'Angleterre. Il importe de modifier et de développer les établissements actuels.

La loi de 1890, complétée par celle de 1891, définit comme suit l'enseignement technique.

« On entend par enseignement technique l'enseignement des principes des sciences ou des arts applicables à l'industrie et l'application de certaines branches des sciences ou des arts à des industries ou professions déterminées. Cet enseignement ne doit pas comprendre l'exercice pratique d'un métier, d'une industrie ou d'une profession. Toutefois, il comprendra l'enseignement des branches de la science ou de l'art subventionné par le ministère des sciences et arts et tout autre enseignement approuvé par ledit ministère par un rapport adressé au Parlement, ou reconnu utile par les autorités d'un district (y compris les langues vivantes et les études commerciales et agricoles). »

On entend par enseignement manuel « l'enseignement qui porte sur le maniement des outils, les méthodes d'agriculture, le travail de la glaise, du bois ou autres matières ».

Cette définition établit une distinction très nette entre l'enseignement technique et l'enseignement pratique donné à l'atelier. Elle interdit d'attribuer les crédits votés à un enseignement pratique qui ferait double emploi avec l'apprentissage. Comme la question reste délicate, le conseil de comté peut, dans les cas douteux, demander l'avis du ministre.

D'une façon générale, l'école professionnelle doit se borner à enseigner et à faire comprendre par des exemples les principes et les méthodes; si elle enseigne la pratique pour donner à l'élève de la dextérité, elle empiète sur l'apprentissage. La loi a prévu les cas où théorie et pratique sont trop intimement liées pour qu'on puisse les séparer (modelage, sculpture sur bois, etc.). Aucune école de Londres, excepté peut être celle d'horlogerie, n'enfreint ces prescriptions. Une école d'apprentissage analogue à celle de Paris ne serait pas reconnue conforme à la loi; plusieurs commissions anglaises se sont du reste prononcées contre l'adoption du système parisien, comme ne pouvant s'adapter aux coutumes anglaises.

Le nombre des apprentis à Londres diminue chaque jour. En comprenant la proportion des ouvriers âgés de moins de 20 ans employés dans les diverses industries de la métropole avec les chiffres correspondants pour l'Angleterre et le Pays de Galles, on constate que dans beaucoup d'industries le nombre de ces ouvriers est notoirement inférieur à la normale, ainsi que le montre le tableau suivant :

P. 100 des jeunes ouvriers par rapport au total des ouvriers d'une industrie.

	Londres.	Angleterre et Pays de Galles.	En moins à Londres.
Briquetiers....	9	12	3
Charpentiers ..	11	16	5
Maçons	10	13	3
Plombiers	23	26	3
Peintres......	8	13	5
Mécaniciens...	13	17	4

Ces chiffres sont significatifs. Ils veulent dire que, aussi bien pour les industries qui disparaissent (tissage de la soie) ou qui émigrent (constructions navales) que pour le bâtiment et la métallurgie, il devient de plus en plus difficile aux jeunes ouvriers de s'embaucher dans ces industries et d'y faire un apprentissage sérieux. Ces industries recrutent leur personnel en grande partie parmi les ouvriers dégrossis en province. Si les apprentis nécessaires à alimenter par la suite le bâtiment et la métallurgie à Londres apprenaient leur métier à Londres même, on compterait dans cette ville 2.000 apprentis charpentiers, 1,400 apprentis peintres, 1,200 apprentis métallurgistes et 800 apprentis briquetiers de plus que n'en accuse le recensement.

Ainsi, l'exode des travailleurs de la province vers

Londres est grandement encouragée par l'absence des moyens pratiques d'apprentissage. Les jeunes ouvriers de Londres qui devraient apprendre leur métier à l'atelier et dans les écoles techniqnes deviennent trop souvent propres à peu de chose et vont finir comme déchargeurs dans les docks.

L'organisation d'un enseignement technique qui doit concourir à l'éducation d'un ouvrier d'une industrie déterminée dépend intimement des conditions où se trouve cette industrie.

A cet égard, les représentants des *trade unions* ont fourni au rapporteur des renseignements intéressants :

1) Si l'on excepte un très petit nombre d'industries (constructions navales, etc.), on constate que l'apprentissage par contrat n'existe pour ainsi dire plus à Londres. Il est remplacé, en beaucoup de cas, par un stage de durée définie, sans contrat; — un jeune ouvrier passera ainsi cinq ans à apprendre le métier de mécanicien et sept ans celui de modeleur, sans qu'il y ait eu contrat. — Dans la charpente, l'ébénisterie, la chaussure, etc., c'est pis encore; le jeune ouvrier débute comme garçon de course et doit apprendre son métier comme il le peut. Un « charpentier », au point de vue unioniste, n'est autre que l'ouvrier capable de gagner le salaire couramment payé dans l'industrie, mais non pas celui qui a fait un apprentissage sérieux. Les ouvriers se rendent parfaitement compte de cette situation qu'ils jugent mauvaise; les syndicats ne s'élèvent pas contre l'enseignement technique, mais lui demandent plutôt de remédier au mal.

2) L'ouvrier doit aujourd'hui, dans la plupart des industries, connaître le dessin et la géométrie, ainsi que la théorie des méthodes qu'il applique à l'atelier.

L'école technique devra lui enseigner à appliquer pratiquement les principes donnés au cours théorique; le familiariser avec la connaissance générale des procédés employés dans les industries connexes à la sienne; lui enseigner enfin certaines branches difficiles de son métier.

3) Le succès des cours professionnels dépendra beaucoup de l'heure à laquelle ils auront lieu; ces cours devront être donnés près du domicile de l'ouvrier.

4) Les *trade unions* enfin sont prêtes à faire toute propagande en faveur de ces cours.

VII

DOCUMENTS DIVERS.

I

CONSEILS GÉNÉRAUX

DE L'AGRICULTURE, DES MANUFACTURES ET DU COMMERCE

1845-1846.

EXTRAITS DES PROCÈS-VERBAUX.

En 1845, un projet de loi fut soumis à l'examen du Conseil général des manufactures et à celui du Conseil général du commerce. Il n'a pas été possible de retrouver le texte de ce projet de loi. Voici, cependant, à titre documentaire, le texte des discussions auxquelles il a donné lieu au sein des conseils généraux :

I

CONSEIL GÉNÉRAL DES MANUFACTURES.

SÉANCE DU 18 DÉCEMBRE 1845.

Discussion préliminaire sur la question de l'apprentissage industriel (1).

L'ordre du jour appelle la discussion de la question de l'apprentissage industriel.

M. le Secrétaire donne lecture des 32 articles dont se compose le projet de loi soumis au Conseil par le Gouvernement.

L'article 1er, qui définit le contrat d'apprentissage, ne donne lieu à aucune observation.

L'article 2 est ainsi conçu :

«Ce contrat ne peut être formé que par écrit, soit devant notaire, soit sous signatures privées.

«Il n'est soumis, pour l'enregistrement, qu'à un droit fixe d'un franc, lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières, ou des quittances.»

Sur une question qui lui est adressée par un memore, si l'enregistrement est obligatoire ou facultatif, M. le

(1) Procès-verbaux des Conseils généraux de l'agriculture, des manufactures et du commerce. — Session 1845-1846, tome II (Conseil général des manufactures), pages 18 à 22.

Commissaire du Roi repond que, toutes les fois que le contrat est passé par-devant notaire, l'enregistrement est de droit. Dans l'autre cas, celui du contrat sous seing privé, la question de l'enregistrement reste dans les termes du droit commun.

Un Membre trouve trop élevé le droit fixe de 1 franc.

Un autre Membre déclare que, selon lui, l'enregistrement du contrat est une garantie nécessaire, car il donne une date certaine, mais il demande que cet enregistrement soit gratuit : il faut se montrer libéral quand il s'agit, comme dans cette occasion, d'enfants pauvres. L'enregistrement gratuit a déjà lieu pour beaucoup de circonstances, et notamment dans les cas électoraux. Il y a une grande raison d'établir cet enregistrement gratuit. 1 franc, 50, 25 centimes même, dans les campagnes, constituent une somme considérable; et, si l'on met le droit fixe de 1 franc, il s'ensuivra que, le plus souvent, les contrats ne seront pas enregistrés.

Ces observations, dit M. le Président, seront appréciées par la commission qui sera nommée.

L'article 3 ne donne lieu à aucune discussion.

Article 4. « Aucun enfant ne peut être mis en apprentissage, s'il n'est âgé de dix ans au moins.

« L'âge des enfants pourra être constaté au moyen d'un certificat délivré, sur papier non timbré et sans frais, par l'officier de l'état civil. »

Plusieurs Membres signalent, dans le fait de la fixation du *minimum* de 10 ans, une sorte de contradiction avec l'article de la loi du 22 mars 1841, qui établit, pour l'entrée des enfants dans les manufactures, un *minimum* de 8 ans.

Un Membre, se fondant sur ce que, dans le Midi, les enfants sont plus vite développés que dans le Nord, pense que, quant à l'âge de l'enfant, il serait convenable de laisser de la latitude suivant les localités et même suivant les industries, car il en est plusieurs qui ne fatiguent pas les enfants.

Contrairement à une proposition faite par un membre, l'assemblée pense que les ouvriers non patentés peuvent prendre des apprentis.

Un Membre prie M. le Commissaire de faire connaître s'il admet la contradiction qui a été signalée au sujet de l'article 4.

M. le Commissaire répond qu'il faut reconnaître, quant à présent, la différence signalée; mais il ajourne à dire ce qu'il en pense, le Conseil n'en étant pas encore à la discussion des détails. Il ajoute que l'espèce de contradiction quant à l'âge, qu'on signale, n'existe pas dans la pensée des rédacteurs du projet de loi, attendu qu'il n'y a pas une similitude parfaite de position entre l'apprenti et l'enfant travaillant dans les manufactures.

Un Membre demande que, pour le travail dans les manufactures comme pour l'apprentissage, le *minimum* d'âge soit fixé à 8 ans. Si, à 8 ans, un enfant est bon pour être ouvrier dans une manufacture, il doit être bon également pour apprendre un état.

M. le Président expose qu'en présence de ces rapprochements inévitables entre les dispositions de l'une et de l'autre loi, il espère que le Conseil recevra bientôt les documents relatifs à la question du travail des enfants dans les manufactures.

M. le Commissaire annonce que, sous deux jours, ces documents seront communiqués.

Article 5. « Le maître doit traiter son apprenti en bon père de famille. S'il s'est engagé à le loger et nourrir, il est tenu de le faire d'une manière saine, propre et convenable. Il ne peut, en aucun cas, exercer sur lui de violences, ou le priver soit de nourriture, soit du repos nécessaires.

« De son côté, l'apprenti doit se conduire avec respect à l'égard du maître. Il est tenu d'écouter et de suivre avec soumission ses leçons et ses ordres, en tout ce qui concerne son état. »

Un Membre demande qu'on supprime les mots : « En tout ce qui concerne son état ». Puisqu'on substitue le maître au père de famille, on doit lui en conférer l'autorité.

Il est répondu par un membre que l'article 8, qui établit la surveillance de la part du maître, répond à cette observation.

Article 6. « La journée de travail, pour l'apprenti mineur, ne pourra dépasser douze heures, non compris le temps des repas et celui du repos aux heures accoutumées. Il ne devra être astreint à aucun travail de nuit avant l'âge de 16 ans révolus.

« Tout travail entre 9 heures du soir et 5 heures du matin est considéré comme travail de nuit. »

Une nouvelle contradiction apparente entre la fixation des heures de travail, dans cet article, et celle qui est établie dans la loi sur le travail des enfants, donne

lieu à un échange de courtes observations entre plusieurs membres.

L'article 7 ne donne lieu à aucun débat.

Article 8. « Le maître est également tenu de surveiller la conduite et les mœurs de l'apprenti mineur, soit dans sa maison, soit au dehors, et d'avertir immédiatement le père, la mère ou le tuteur des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester.

« Le maître doit aussi les prévenir sans retard, en cas de maladie, d'absence ou de tout autre événement qui réclamerait leur intervention ou leurs soins. »

Un Membre trouve que c'est aller bien loin que d'étendre au dehors la surveillance du maître sur l'apprenti.

M. le Commissaire dit qu'en principe le maître répond des fautes de l'apprenti : le Conseil examinera si cette responsabilité doit s'étendre au dehors.

Un Membre dit que, lorsque l'apprenti ne demeure pas chez ses parents, il est tout simple que la responsabilité au dehors, aussi bien qu'au dedans, appartienne au maître.

Les articles 9 et 10 ne donnent lieu à aucune réclamation.

Le Conseil passe à la partie du projet qui contient les conditions facultatives.

Plusieurs Membres, en approuvant la pensée de ne rendre le contrat définitif qu'après un mois d'essai, demandent par quelle voie les parties feront légalement constater qu'elles entendent le rompre, car il faut bien reconnaître, d'après les termes mêmes de l'article dont il a été donné lecture, que le contrat préexiste, puisque l'essai en a lieu pendant un mois.

Quelques Membres proposeraient que ce contrat restât déposé chez le maire; et, à l'expiration du délai d'un mois, les parties déclareraient si elles entendent l'exécuter ou le déserter.

L'article 15 est ainsi conçu :

« Si l'apprenti, habitant chez le maître, devient malade, les frais de médecin et de médicaments demeurent à la charge du premier; mais le maître est tenu de le garder et soigner ou faire soigner chez lui, pourvu que la durée de la maladie n'excède pas huit jours. »

Un Membre demande ce qu'il arrivera si, au bout de huit jours, le malade n'est pas transportable, ou s'il n'y a pas d'hôpital dans la localité?

Un autre Membre voudrait, au point de vue de la moralité, que le maître payât au moins la moitié des médicaments et frais de médecin pour une maladie contractée peut-être pour son fait, et afin de l'intéresser à veiller à ce que l'enfant soit toujours bien nourri.

Un Membre répond qu'admettre cette proposition, ce serait empêcher beaucoup d'apprentissages. Des ouvriers craindraient, en prenant un apprenti, d'avoir, dans certains cas, à payer les frais de maladies chroniques qui peuvent durer deux et trois années.

Le Membre qui avait fait l'observation à laquelle a répondu le préopinant fait remarquer qu'en demandant le payement, par le maître, de la moitié des frais, il ne changeait rien, d'ailleurs, au délai de huit jours.

M. le Commissaire dit qu'il était à craindre qu'en mettant les frais à la charge du maître, on ne le portât à faire des économies sur les soins à donner à l'enfant. On n'a pas voulu faire de cela une question d'argent.

A propos de la section du projet qui contient les dispositions relatives au cas de résolution de contrat, un membre demande que les questions qui se rattachent à cette partie du projet soient réservées jusqu'à ce qu'on ait reçu les documents, publiés par le Gouvernement, sur les conseils de prud'hommes.

Il est répondu, par M. le Président, qu'un pareil ajournement retarderait les travaux du Conseil, qui, du reste, doit s'occuper demain de l'organisation des prud'hommes.

Le Membre déjà entendu demande au moins un délai de quarante-huit heures.

M. le Président répond que l'on pourrait commencer demain la discussion préparatoire; les documents attendus seraient soumis ensuite à la Commission.

Le Conseil continue l'examen des articles.

Sur l'article qui fixe à 50 centimes le prix des livrets, plusieurs membres se récrient contre un chiffre aussi élevé.

Au sujet de l'article 23 qui dit que si, au moment de la remise du livret, l'apprenti reste débiteur envers le maître, soit de sommes d'argent, soit de temps de travail, la dette est constatée sur le livret, M. le Président demande à M. le Commissaire si cette dette ne pourrait pas s'acquitter en travail.

M. le Commissaire du Roi répond que, si la dette existe, l'apprenti devra prolonger son travail pour l'acquitter, à moins qu'il ne se trouve dans des cas d'exception spécifiés dans la loi.

A propos de l'article 25, qui oblige tout maître exerçant une des professions dont il est fait mention à l'article 20, à ne point recevoir un apprenti sans se faire représenter son livret, plusieurs membres expriment le vœu que le livret devienne obligatoire pour toutes les professions, sans exception.

M. le Président fait remarquer, à propos de cette question, que, dans la ville qu'il habite, la dispense de livrets, pour certaines professions, cause de grands désordres. C'est ainsi que, quand des ouvriers ont contracté des dettes et qu'ils ne veulent pas les acquitter, ils se font ouvriers agricoles.

M. le Commissaire fait remarquer que, dans la loi soumise à la Chambre des pairs, tous les ouvriers, sans exception, sont assujettis au livret.

Un Membre dit que la Société centrale d'agriculture s'est préoccupée de la question et a émis le vœu que les ouvriers agricoles eussent des livrets, comme ceux des autres professions.

M. le Commissaire du Roi réplique que le Conseil général de l'Agriculture, dans sa dernière session, a émis un avis tout contraire, c'est-à-dire qu'il a demandé que tous les ouvriers eussent des livrets, excepté ceux de l'agriculture.

Au sujet de l'article 26, relatif à la retenue à faire sur le salaire des apprentis auxquels des avances ont été faites, quelques observations sont échangées entre un membre et M. le Commissaire, sur la question de savoir s'il est bon de limiter l'avance que le maître peut faire à son apprenti.

Les articles suivants, jusqu'à l'article 29 qui contient les dispositions pénales, ne donnent lieu à aucune contestation.

Article 29. « Toute personne qui recevra ou conservera un ou plusieurs apprentis, contrairement aux articles 3 et 4, sera poursuivie devant le tribunal de simple police, pour y être punie d'une amende de 1 franc à 15 francs, et d'un emprisonnement d'un jour à cinq jours, ou de l'une des deux peines seulement. Il en sera de même des pères, mères, tuteurs et apprentis qui contreviendraient au paragraphe 1 de l'article 20, du maître qui contreviendrait au paragraphe 4 du même article ou à l'article 25, et de l'apprenti qui se rendrait coupable d'un manque de respect grave à l'égard de son maître; le tout sans préjudice de dommages-intérêts ou de plus fortes peines, s'il y a lieu. »

M. le Président, au sujet de cet article, manifeste la crainte que la faculté d'envoyer en prison des maîtres pour des fautes aussi légères que celles que tend à réprimer l'article, n'ait pour résultat de déconsidérer le maître aux yeux de l'ouvrier.

M. le Commissaire explique que la loi du 22 mars 1841 sur le travail des enfants dans les manufactures, renvoie les contrevenants en police correctionnelle; que la peine de l'emprisonnement est d'ailleurs facultative, et qu'on peut se reposer avec confiance sur la sagesse et la prudence des tribunaux dans l'application de la loi proposée; il ajoute que l'article énonce deux peines ; l'amende de 1 franc et la prison: la prison ne serait appliquée qu'aux cas graves, à la récidive, à l'habitude.

La lecture des derniers articles ne donnant lieu à aucun débat, M. le Président nomme les membres qui auront la double mission d'examiner : 1° la question du travail des enfants dans les manufactures; 2° la question de l'apprentissage industriel.

Cette Commission se compose de MM. Jourdain-Ribouleau, Godard-Desmarets, Ogereau, Fleury-Bernard, Vitalis, Denière, Bayvet, Thomas, Barbet, Koechlin, Bacot et Grandin.

SÉANCE DU 11 JANVIER 1846.

Rapport, discussion et vote sur le contrat d'apprentissage (1).

Le Rapporteur de la Commission sur les contrats d'apprentissage s'exprime en ces termes (2) :

« Messieurs,

« Le projet relatif au contrat d'apprentissage que votre

---

(1) Procès-verbaux des Conseils généraux de l'agriculture, des manufactures et du commerce. — Session 1845-1846, tome II (Conseil général des manufactures), pages 266 à 275.

(2) Cette Commission était composée de MM. Denière, *président*, Jourdain-Ribouleau, Ogereau, Godard-Desmarets, Fleury-Bernard, Vitalis, Bayvet, Barbet, Koechlin (Nicolas), Bacot, Grandin et Thomas, *rapporteur*.

Commission a eu à examiner, lui ayant paru réunir à peu près toutes les conditions désirables, je n'aurai, comme organe des changements ou rectifications qu'elle a cru devoir vous proposer d'y faire, que peu d'instants à occuper votre attention.

« Votre Commission a pensé qu'il fallait rendre faciles et peu coûteuses, autant que possible, les clauses et conditions de ce contrat pour la classe intéressante et peu fortunée qui devra plus particulièrement y avoir recours.

« Votre Commission a pensé qu'il y avait lieu, en conséquence, de vous proposer les changements ou modifications suivants :

« Art. 2. — *1er alinéa.* D'ajouter ces mots : « Soit devant le maire ».

« *2e alinéa.* « Que l'enregistrement soit fait gratis, « quelles que soient les clauses de l'acte. »

« Art. 4. — De porter à onze ans, au lieu de dix ans, l'âge requis.

« Votre Commission a pensé que l'apprentissage exigeant des forces et une intelligence plus développée que celles nécessaires pour l'admission pure et simple au travail dans les manufactures, il convenait d'en reculer un peu plus l'époque, afin de réserver à l'enfant qui achève son apprentissage, le plus de facilité possible pour s'éclairer sur le choix d'une profession qui devra avoir une si grande influence sur son avenir, en lui offrant toutes les chances d'une bonne réussite, sans l'exposer pourtant à pousser le temps de son apprentissage vers un âge trop avancé.

« Art. 7. — *Ajouter :* « Ce temps ne pourra être « moindre de deux heures, pendant les deux premières « années de l'apprentissage. »

« Art. 12. — *Ajouter :* « La demande en annulation du « contrat devra être faite au greffe du tribunal des prud'- « hommes et à défaut devant le maire, le tout sans « frais. »

« Art. 13. — *Supprimer* le mot : « *personnellement* ».

« Art. 18. — *Supprimer* le mot : « *personnellement* ».

« Art. 20. — *Supprimer :* « *Dans les positions assujetties au livret par la loi du . . . . .* »

« Art. 21. — *Abaisser* à 25 centimes le prix du livret qui est porté à 50 centimes.

« Art. 25. — *Supprimer* les mots : « Exerçant une des « professions dont il est fait mention en l'article 20. »

« Art. 26. — Même suppression qu'en l'article précédent. *Abaisser* au dixième au lieu du cinquième la retenue à faire au profit des créanciers.

« Art. 27. — *Ajouter* à cet article : « Les père, mère, « tuteur de l'apprenti, ou autre qui se sera personnelle- « ment obligé pour l'apprenti, ou l'aura cautionné, se- « ront, comme celui-ci, justiciables du Conseil de prud'- « hommes. »

DES PÉNALITÉS.

« Art. 29. — Votre Commission a pensé que l'on devait, comme pour la loi sur le travail des enfants dans les manufactures, supprimer toute peine d'emprisonnement et punir les contraventions ou insubordinations par des amendes plus ou moins fortes; par suite de ce principe, elle vous propose à l'article 29 les changements suivants :

« D'élever l'amende, fixée au projet de 1 à 15 francs, mais en retranchant la prison, de 5 à 25 francs et, en cas de récidive, de porter cette amende de 10 à 50 francs.

« De maintenir l'article 4 du décret du 3 août 1810 et de transformer aussi la pénalité de la prison, qu'il prononce, en une amende de 10 à 50 francs. »

VOTE.

La discussion est ouverte sur l'article 1er. Cet article ne donnant lieu à aucune discussion, est adopté dans les termes suivants :

« Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, marchand, chef d'atelier ou artisan s'engage à enseigner la pratique de son état ou de sa profession à une autre personne qui s'oblige à travailler pour lui, le tout sous des conditions et pendant un temps convenus. »

Art. 2. — Quelques membres demandent qu'on ajoute au premier paragraphe de l'article 2, ainsi conçu : « Ce contrat ne peut être formé que par écrit, soit devant notaire, soit sous « signatures privées », ces mots, « soit devant les Conseils de prud'hommes ». On répond que les prud'hommes sont institués pour juger et non pour dresser des actes.

L'auteur de l'amendement persiste dans sa proposition, sur ce motif : que les prud'hommes sont parfaitement aptes à diriger, à éclairer même, au besoin, les parties contractantes sur les conditions à introduire

dans un contrat de cette nature; personne ne connait mieux qu'eux les usages de la fabrique, et, par cela même, ils préviendront un grand nombre de contestations, qui naissent le plus souvent de la rédaction vicieuse de ces contrats, trop habituellement confiée ou à des hommes illettrés, ou à des agents d'affaires, ou à des notaires; et, dans la plupart des cas, ces actes constituent les parties en des frais qui leur seraient épargnés par le bureau des prud'hommes.

Un membre répond que le maire est le tuteur naturel de ses jeunes administrés; c'est lui d'ailleurs qui délivre le livret de tout apprenti; il paraîtrait donc raisonnable de lui confier la constatation des contrats d'apprentissage; cette constatation ne donnera lieu d'ailleurs à aucun frais; en un mot, le maire, comme officier ministériel, a le pouvoir d'attester et de certifier; tandis que les prud'hommes ne peuvent se l'attribuer, et ne doivent être saisis des questions relatives aux contrats d'apprentissage qu'en cas de litige, et, dans l'espèce, il n'y en a pas; l'orateur ajoute qu'il y a quelque chose de choquant à faire rédiger des actes par ceux qui auront à en connaître comme juges.

Quelques membres proposent que ce contrat soit affranchi de tout droit d'enregistrement.

VOTE.

Cette dernière proposition est rejetée, et l'article 2 proposé par la Commission est adopté en ces termes :

« Ce contrat ne peut être formé que par écrit, soit devant notaire, *soit devant le maire,* soit sous signatures privées.

« Il n'est soumis, pour l'enregistrement, qu'à un droit fixe de 1 franc, lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières ou de quittances. »

VOTE.

L'article 3, ne donnant lieu à aucune discussion, est adopté dans les termes suivants :

« Art. 3. — Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs, s'il n'est âgé de dix-huit ans au moins.

« Cette faculté est refusée aux individus condamnés à des peines afflictives ou infamantes, à ceux qui ont été condamnés pour vol, escroquerie, banqueroute, abus de confiance ou attentat aux mœurs, et à ceux qui ont été privés par jugement de tout ou partie des droits de famille mentionnés aux paragraphes 5 et 6 de l'article 42 du Code pénal.

« Les incapacités résultant des dispositions qui précèdent pourront être levées par le maire, sous l'autorisation du préfet.

« Si, pendant la durée de l'apprentissage, le maître vient à être frappé d'une des condamnations ci-dessus, le contrat est résolu de plein droit, sans préjudice de tous dommages-intérêts, s'il y a lieu, pour l'apprenti. »

Une discussion s'engage sur l'article 4, en ce qui concerne l'âge auquel les enfants pourront être mis en apprentissage. Suivant le projet du Gouvernement, cet âge est fixé à dix ans; à onze ans, suivant la Commission.

Le rapporteur et un membre de la Commission déclarent qu'il a été dans leur intention, en élevant la limite de l'âge, de mettre l'enfant à même de savoir lire et écrire, de donner à son instruction le plus de temps possible, parce qu'en général les apprentis sont choisis parmi les enfants qui montrent quelque aptitude et quelque intelligence. On a pensé, en outre, que la durée moyenne de l'apprentissage étant de cinq ans, si on autorisait l'apprentissage à dix ans, les enfants ne seraient point encore adultes à l'époque où finirait leur apprentissage.

Un membre est assurément très désireux qu'on donne aux enfants le plus d'instruction possible; mais il voudrait avant tout, qu'on songeât à la position des familles, qui ont le plus grand intérêt à ce que les enfants commencent leur carrière industrielle le plus tôt possible. Il est témoin que, dans sa localité, les enfants peuvent être mis très utilement, pour eux et pour leur famille, en apprentissage, dès l'âge de dix ans; il cite particulièrement le dévidage, et dès l'âge de quinze ans jusqu'à dix-huit ans, la famille peut être aidée, et, sous ce rapport, il y a un grand intérêt à accepter la proposition du Gouvernement. Les observations du préopinant lui paraissent d'autant plus fondées qu'en France et surtout dans le Midi, les enfants de dix ans sont beaucoup plus développés moralement, intellectuellement et physiquement que dans le Nord.

Un membre dit qu'il y a une grande distinction à faire entre le travail d'un enfant dans les manufactures et le travail d'un enfant placé chez un maître artisan. Le premier peut être une machine; le second a besoin et de plus d'instruction et de plus d'intelligence; que d'ailleurs il ne sache pas que, pour aucun métier, un

enfant entre en apprentissage dès l'âge de dix ans. Il voudrait qu'on lui citât plusieurs exemples contraires à son assertion, soit qu'il s'agisse d'un horloger, d'un charron, d'un serrurier, et de tant d'autres états. Quant à l'exemple du dévidage, qu'on a cité, ce n'est pas là un état. Le Rapporteur ajoute aux considérations qui viennent d'être développées, que l'enfant, quoiqu'il ne puisse contracter avant onze ans pour un apprentissage, pourra néanmoins, dès l'âge de dix ans, travailler dans les manufactures et gagner pour venir en aide à sa famille. Si c'est réellement là l'intérêt qui préoccupe, il ne faut pas perdre de vue que l'enfant placé en apprentissage appartient, le plus souvent, à des parents qui peuvent se passer de son salaire, et qui souvent payent en temps et en argent l'apprentissage de leur fils. Enfin, dit-il, un enfant de dix ans n'est pas apte encore à bien juger si tel métier qu'il veut embrasser lui convient, et il est raisonnable d'admettre qu'à onze ans il se rendra mieux compte de la profession qu'il veut embrasser. On met aux voix l'âge de dix ans. Cette proposition est rejetée à 9 voix contre 9. L'âge de onze ans est adopté.

Avant de voter l'ensemble de l'article, UN MEMBRE demande que l'acte de naissance, que l'officier de l'état civil est autorisé à délivrer sans frais à l'enfant qui veut contracter un apprentissage, constate formellement l'objet pour lequel il est délivré, afin de ne pas frauder les droits.

On demande, en outre, qu'on ajoute au paragraphe 1er, après ces mots : *s'il n'est âgé de onze ans au moins*, et *vacciné*.

VOTE.

L'article ainsi amendé est adopté dans son ensemble dans les termes suivants :

« ART. 4. — Aucun enfant ne peut être mis en apprentissage, s'il n'est âgé de onze ans au moins et *vacciné*.

« L'âge des enfants pourra être constaté au moyen d'un certificat délivré, sur papier non timbré et sans frais, par l'officier de l'état civil, avec mention que ce certificat doit rester *annexé au contrat d'apprentissage*. »

VOTE.

Les articles 5 et 6 sont adoptés sans discussion dans les termes suivants :

« ART. 5. — Le maître doit traiter son apprenti en bon père de famille. S'il s'est engagé à le loger et nourrir, il est tenu de le faire d'une manière saine, propre et convenable. Il ne peut, en aucun cas, exercer sur lui des violences, ou le priver, soit de la nourriture, soit du repos nécessaires.

« De son côté, l'apprenti doit se conduire avec respect à l'égard du maître. Il est tenu d'écouter et de suivre avec soumission ses leçons et ses ordres, en tout ce qui concerne son état. »

« ART. 6. — La journée de travail pour l'apprenti mineur ne pourra dépasser douze heures, non compris le temps des repas et celui du repos aux heures accoutumées. Il ne devra être astreint à aucun travail de nuit avant l'âge de seize ans révolus.

« Tout travail entre neuf heures du soir et cinq heures du matin est considéré comme travail de nuit ».

La discussion s'engage sur l'article 7.

QUELQUES MEMBRES font observer que le Conseil a décidé, dans la séance d'hier, que les enfants admis à l'âge de onze ans dans les manufactures ne seraient plus astreints à suivre les écoles. Il leur paraît raisonnable de modifier l'article 7 dans le même sens; mais, dit M. LE COMMISSAIRE DU GOUVERNEMENT, il n'y a aucune similitude à établir entre des enfants qui entrent dans les manufactures et ceux qui entrent en apprentissage; car l'apprentissage se commence aussi bien à l'âge de douze ans qu'à celui de quatorze et même de dix-sept, et l'on devrait peut-être faire une distinction de onze à treize ans, car il semble difficile d'astreindre des individus de dix-sept ans à suivre l'école.

UN MEMBRE ne peut partager cette opinion, et désire que le Conseil fasse une très grande différence entre un ouvrier apprenti et un ouvrier des manufactures : le premier est appelé à devenir maître un jour; il faut qu'il sache lire et écrire; il faut donc lui en donner la facilité, sauf à ce que le temps de son apprentissage soit prolongé. Les familles auront intérêt, par là, à faire suivre les écoles à leurs enfants; il consentirait toutefois à ce qu'on limitât aux deux premières années le temps pendant lequel ils seraient astreints à suivre les écoles, et il demanderait que l'article 7 fût ainsi rédigé : « Si l'apprenti, quel que soit son âge, etc... pendant les deux premières années, etc... »

L'article, ainsi amendé, est adopté dans ces termes :

VOTE.

« ART. 7. — Si l'apprenti, *quel que soit son âge*, ne

sait lire, écrire et compter, ou s'il n'a pas encore reçu l'instruction religieuse, le maître est tenu de lui laisser prendre, au besoin, *pendant les deux premières années*, sur la journée de travail, le temps nécessaire pour compléter son éducation à cet égard. »

VOTE.

L'article 8 est adopté, et l'expression *soit au dehors* est maintenue, afin que le maître sache bien qu'il remplace le père de famille, et que sa surveillance doit s'exercer sur l'apprenti aussi bien à l'intérieur qu'au dehors; lui seul d'ailleurs sait quand il le charge de quelque commission, et la famille ne pourrait le suppléer dans cette circonstance.

« Art. 8. — Le maître est également tenu de surveiller la conduite et les mœurs de l'apprenti mineur, soit dans sa maison, soit au dehors, et d'avertir immédiatement le père, la mère ou le tuteur des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester.

« Le maître doit aussi les prévenir sans retard, en cas de maladie, d'absence ou de tout autre événement qui réclamerait leur intervention ou leurs soins. »

VOTE.

Les articles 9, 10, 11, 12 sont adoptés en ces termes :

« Art. 9. — Si le maître a des apprentis mineurs de sexes différents, soit entre eux, soit avec une ou plusieurs autres personnes reçues ou habitant dans sa maison, il doit prendre toutes les précautions nécessaires pour que les mœurs de ses apprentis ne puissent en être altérées ou compromises. »

« Art. 10. — Les dispositions contenues aux deux articles précédents sont principalement obligatoires lorsque les apprentis habitent la maison du maître. »

« Art. 11. — Les conditions du contrat d'apprentissage, autres que celles qui font l'objet des sections précédentes, sont réglées, à défaut de clauses particulières, par le droit commun et par les dispositions qui suivent. »

« Art. 12. — Le premier mois de l'apprentissage est considéré comme un essai pendant la durée duquel le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une ou de l'autre des parties, sauf indemnité pour la nourriture et les autres objets que le maître a dû fournir, et restitution des sommes qui lui auraient été payées d'avance. »

L'amendement proposé par la Commission à l'article 12, et qui avait pour but de former la demande en annulation de contrat au greffe du tribunal de prud'hommes, a été rejetée sur cette simple considération que le contrat était nul de plein droit.

L'article 13 est mis en délibération.

Quelques membres demandent que le mot *personnellement* soit effacé et que l'article 13 soit ainsi conçu : « Le maître est tenu de donner à l'apprenti l'enseignement progressif, etc... »

Un membre fait observer que l'on discute en ce moment les conditions facultatives du contrat, et que, sous ce rapport, l'article 13, qui oblige le maître à donner *personnellement* à l'apprenti l'enseignement, n'a rien qui puisse effrayer; d'un autre côté, il arrive trop souvent que des maîtres spéculent sur les apprentis; ils en prennent en grand nombre et les confient à des personnes incapables de les bien enseigner. Ces abus, on le conçoit, ne peuvent exister dans les grandes manufactures, où les contremaîtres sont tous très aptes à former des ouvriers.

M. le Commissaire du Gouvernement. — Ainsi que l'a dit le préopinant, la disposition est purement facultative; on peut donc l'admettre ou la rejeter, au moment où se forme le contrat; mais, en l'absence de toute mention à cet égard, l'article 13 devient le droit commun. Il n'est pas d'ailleurs sans intérêt de faire observer au Conseil qu'il y a beaucoup de professions dans lesquelles l'habileté du maître est la considération déterminante du contrat d'apprentissage.

Le Rapporteur de la Commission répond que beaucoup d'individus ne sauront pas distinguer entre les dispositions facultatives et les dispositions obligatoires, et que dès lors des contestations pourront naître et entraîner des condamnations fâcheuses; il lui paraît donc prudent d'effacer de l'article l'expression *personnellement*.

VOTE.

Cette suppression est mise aux voix et adoptée, et l'article amendé est adopté en ces termes :

« Art. 13. — Le maître est tenu de donner à l'apprenti l'enseignement progressif et complet de sa pro-

fession, et il ne peut l'employer qu'aux travaux qui en dépendent. »

Plusieurs membres proposent que l'article 14 soit modifié en ce sens que l'apprenti ne soit pas même astreint le dimanche au rangement des ustensiles et autres soins d'usage.

Il est impossible, répond un membre, de ne pas admettre ce qui est admis partout, et, bien que le Conseil ait décidé, dans sa séance d'hier, que les enfants au-dessous de seize ans ne pourront être employés les dimanches et jours de fête reconnus par la loi, il ne faut pas se croire lié par une décision prise, lorsqu'il n'y a aucune analogie à établir entre le travail des enfants dans une manufacture et le travail d'un apprenti chez un maître où il demeure le plus souvent.

Un membre répond qu'il faut faire disparaître les abus ou plutôt les causes d'abus; il est certain que la loi interdit le travail du dimanche; il est regrettable que cette loi ne soit point exécutée, et que les classes ouvrières n'aient pas même un jour pour se reposer : on s'exagère d'ailleurs la nécessité de faire revenir des enfants pour ranger ou nettoyer uniquement des outils qu'ils peuvent très aisément ranger le samedi, en y consacrant une heure au delà des heures fixées pour le travail; et il est désirable que la loi se prononce très nettement afin que des maîtres, sous le prétexte du rangement des outils, ne contraignent pas l'apprenti à un tout autre travail.

Le Commissaire du Gouvernement répond que l'article 14 est facultatif; que parmi les apprentis il y en a de mineurs et de majeurs; que quelques-uns demeurent chez le maître, et qu'on ne saurait prescrire rien d'absolu; c'est par ce motif, que la disposition est facultative.

Un membre fait observer qu'il est manufacturier, et que, depuis très longtemps, il a renoncé chez lui, au travail du dimanche, et il s'en trouve bien. Il avait été frappé de voir que, dans tous les pays, en Angleterre, en Allemagne, en Suisse, le dimanche est un jour de repos pour tous, et que là les ouvriers y sont à la fois, et plus rangés, et plus travailleurs que chez nous; qu'ils ne font pas le lundi. Chez lui, les ouvriers sont également plus rangés que dans les manufactures qui font travailler le dimanche.

VOTE.

Le Conseil décide que tout travail sera interdit à l'apprenti âgé de moins de 16 ans révolus, et l'article 14 est adopté dans ces termes :

« Art. 14. — Les dimanches et jours de fêtes légales seront laissés tout entiers à l'apprenti âgé de moins de 16 ans révolus, pour son repos et pour l'accomplissement de ses devoirs religieux et de famille. »

VOTE.

Les articles 15, 16 et 17 sont adoptés sans discussion.

VOTE.

L'article 18 est adopté dans sa totalité, sauf le retranchement du mot *personnellement* au paragraphe 9, lequel se trouve ainsi conçu :

« S'il refuse ou néglige de lui donner l'enseignement nécessaire, ou s'il est hors d'état de lui donner, par suite d'incapacité notoire. »

VOTE.

On demande également que l'article 19 commence ainsi : *Si l'apprenti au-dessous de 16 ans*.... Cette rédaction est adoptée, et l'article 19 se trouve conçu ainsi qu'il suit :

« Art. 19. — Si l'apprenti, *au-dessous de 16 ans*, s'est obligé à donner un temps de travail dont la valeur excède le prix ordinaire des apprentissages, ce temps de travail peut être réduit ou le contrat résolu.

« Dans ce dernier cas, les indemnités ou restitutions sont réglées, s'il y a lieu, ainsi qu'il est dit à l'article 17. »

VOTE.

L'article 20 est adopté sans discussion.

VOTE.

On demande que le prix du livret, fixé par l'article 21 à 0 fr. 50, soit réduit à 0 fr. 25. Cette modification est adoptée, et l'article 21 se trouve ainsi conçu :

« Art. 21. — Les livrets d'apprentis seront en papier non timbré, cotés et paraphés gratuitement. Ils seront délivrés sans autres frais que le remboursement de leur prix de confection, qui ne pourra excéder 0 fr. 25. »

VOTE.

Les articles 22, 23 et 24 sont adoptés sans discussion.



VOTE.

Après quelques observations, le Conseil reconnaissant que les maires sont aptes à délivrer à l'enfant qui veut contracter un apprentissage un certificat constatant, d'après la commune renommée, que l'enfant n'a pas encore été en apprentissage, adopte l'article 25 dans ces termes :

« Art. 25. — Nul individu exerçant une des professions dont il est fait mention à l'article 20 ne pourra recevoir un apprenti sans se faire représenter son livret ou un certificat du maire de sa commune, constatant qu'il n'a pas été en apprentissage. »

L'article 26 est mis en délibération.

Plusieurs membres demandent que la retenue à exercer sur le salaire d'un apprenti dont le livret est chargé soit, non pas d'un cinquième, comme le propose le Gouvernement, mais seulement d'un dixième. Ils se fondent, pour justifier cet amendement, sur ces considérations, que si la dette est forte, l'apprenti déchire son livret pour s'y soustraire, et le maître est sans aucun recours; si elle est faible, au contraire, il le conservera.

On ajoute qu'il s'agit ici des dettes contractées par un apprenti envers son maître; que, le plus souvent, elles seront causées soit pour absence, soit pour fait de maladie ayant excédé huit jours, et qu'il y aurait peut-être beaucoup de rigueur à exercer une retenue d'un cinquième sur les salaires d'un ouvrier qui, au sortir de l'apprentissage, gagne à peine pour subvenir à ses besoins.

Un membre veut, au contraire, que l'ouvrier, au début de sa carrière, apprenne à respecter ses engagements et s'accoutume à payer des dettes sacrées, et qu'on ne regarde pas, dit-il, comme insignifiant le rachat du temps pris à un maître que l'on quitte, souvent avant la fin de son apprentissage, au moment où le travail de l'apprenti devait profiter le plus au maître.

VOTE.

La réduction de la retenue du dixième sur le salaire est rejetée; la proposition du Gouvernement est adoptée, et l'article 26 est ainsi rédigé :

« Art. 26. — Toute personne de l'une des professions ci-dessus qui emploie un apprenti dont le livret se trouve chargé, ainsi qu'il est dit à l'article 23, doit exercer sur le salaire qu'elle peut lui allouer, une retenue d'un cinquième, au profit du créancier, jusqu'à extinction de la dette entière.

« Celui qui aura négligé d'exercer ladite retenue en restera personnellement responsable, jusqu'à concurrence des sommes qu'il aurait indûment remises à l'apprenti. »

VOTE.

Les articles 27 et 28 sont adoptés dans ces termes :

« Art. 27. — Les contestations qui pourraient s'élever entre les maîtres et les apprentis, relativement à l'exécution du contrat d'apprentissage et des dispositions qui précèdent, seront jugées par les conseils de prud'hommes, lorsque les parties seront soumises à leur juridiction, et, dans le cas contraire, par le juge de paix; le tout conformément aux décrets des 20 février et 3 août 1810, et à l'article 5, n° 3, de la loi du 25 mai 1838.

« Art. 28. — Si l'apprenti est mineur non émancipé, et s'il se trouve éloigné de ses père, mère ou tuteur, le conseil des prud'hommes ou le juge de paix, suivant les distinctions ci-dessus, pourra désigner un citoyen domicilié qui remplacera l'administrateur légal.

Sur l'article 29, la Commission proposait de supprimer toute peine d'emprisonnement, et d'élever l'amende de 5 à 25 francs, et de 10 à 50 francs en cas de récidive.

M. le Commissaire du Gouvernement fait observer que la Commission paraît être dans l'intention que les contraventions à la présente loi soient poursuivies devant le tribunal de simple police, et elle irait contre son but en élevant le taux des amendes, car alors les poursuites ne pourraient être dirigées qu'en police correctionnelle.

VOTE.

D'après cette observation, l'article 29 est adopté, ainsi que les articles 30, 31 et 32, dernier du projet de loi.

II

CONSEIL GÉNÉRAL DU COMMERCE.

SÉANCE DU 8 JANVIER 1846.

Rapport verbal au nom de la Commission d'apprentissage industriel (1).

Un membre dit qu'il a été nommé rapporteur de la Commission chargée d'examiner la question du contrat d'apprentissage industriel; il se proposait de lire demain son rapport au Conseil; mais, comme il n'y a plus rien à l'ordre du jour, il demande à faire ce rapport de vive voix, en faisant remarquer d'ailleurs que les changements proposés par la Commission n'ont point d'importance.

Sur l'invitation du Conseil, le même membre dit qu'il va lire successivement les divers articles du projet de loi présenté sur le contrat d'apprentissage, et qu'il fera connaître au fur et à mesure les amendements indiqués par la Commission (2).

VOTE.

Les articles 1, 2 et 3 sont adoptés successivement sans discussion ni modifications.

L'article 4 était ainsi conçu : « Aucun enfant ne peut être mis en apprentissage, s'il n'est âgé de dix ans au moins. » La Commission propose d'ajouter : *et s'il n'est vacciné.*

Un membre ayant demandé qu'on ajoutât *et s'il sait lire, écrire et calculer,* un autre membre fait observer qu'il ne faut pas trop multiplier les difficultés qui s'opposent déjà souvent à la mise en apprentissage, sous peine de voir un plus grand nombre d'enfants s'abandonner au vagabondage au lieu d'apprendre un état.

M. le Rapporteur fait remarquer que cette discussion viendra plus utilement à l'article 7.

VOTE.

L'article 4, modifié par la Commission, est adopté.

VOTE.

L'article 5 est adopté sans discussion et sans modification.

L'article 6 dit que l'apprenti mineur ne pourra être astreint à un travail de nuit avant l'âge de seize ans révolus.

Un membre désirerait, pour mettre cet article en harmonie avec la disposition que le Conseil a précédemment adoptée pour le travail des enfants dans les manufactures, que le travail de nuit fût permis à treize ans.

M. le Président fait observer qu'il faut distinguer entre les grands établissements, qui offrent bien plus de garantie que les petits ateliers où les enfants sont généralement mis en apprentissage; le motif d'humanité qui, dans ce dernier cas, fait élever à seize ans l'âge pour le travail de nuit, est facile à comprendre et à justifier.

VOTE.

L'article 6 est adopté sans modification.

M. le Rapporteur continue ainsi : L'article 7 est ainsi conçu : « Si l'apprenti mineur ne sait lire, écrire et compter, ou s'il n'a pas encore reçu l'instruction religieuse, le maître est tenu de lui laisser prendre, au besoin sur la journée de travail, le temps nécessaire pour compléter son éducation à cet égard. »

Deux membres proposent de rendre cette clause obligatoire pour le maître.

Un membre fait observer qu'il ne comprendrait pas une clause obligatoire sans pénalité, et qu'il n'en voit pas à l'article 7.

M. le Rapporteur fait observer que les pénalités sont établies dans les derniers articles du contrat, et que ce sera le cas, lorsque ces articles seront en discussion, de s'occuper de la pénalité relative à la non-observation de l'article 7.

(1) Procès-verbaux des conseils généraux de l'agriculture, des manufactures et du commerce. — Session 1845-1846, tome III (Conseil général du commerce), pages 137 à 139. — Imprimerie royale, 1846.

(2) Cette Commission était composée de MM. Barbet, Randoing, Isaac Koechlin, Chavanes, Fontaine-Gris, Morel, Bonamy, Schneider et Laurent, *rapporteur.*

Deux membres présentent un article ainsi conçu, pour remplacer l'article 7 du projet :

« Dans le cas où l'apprenti ne saurait ni lire, ni écrire, le maître sera tenu, sur les heures obligatoires de travail, de concéder deux heures par jour pour l'envoi de l'enfant à l'école primaire communale, jusqu'à ce qu'il ait acquis les connaissances indispensables à son développement moral et intellectuel, ce qui sera constaté par un certificat délivré par le président du comité de l'instruction primaire. »

VOTE.

Cet amendement n'est pas adopté; l'article 7 du projet est adopté.

VOTE.

Les articles 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 et 18 sont successivement adoptés sans discussion et sans modifications.

Sur l'article 19, M. le Rapporteur annonce que la Commission n'a pas été unanime; en principe, il ne peut pas y avoir résolution de contrat pour cause de lésion : la Commission proposerait donc d'ajouter le mot *mineur* après celui d'*apprenti*.

Un membre, qui a fait partie de la Commission, croit cet article inutile; en tous cas, il voudrait que le contrat ne pût être résolu, pour lésion, que dans une proportion déterminée qu'on pourrait fixer au quart.

VOTE.

L'article 19, modifié par la Commission, est ensuite adopté.

VOTE.

Les articles 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 et 28 sont adoptés sans discussion et sans modification.

L'article 29 sur les pénalités est ainsi conçu :

« Toute personne qui recevra ou conservera un ou plusieurs apprentis, contrairement aux articles 3 et 4, sera poursuivie devant le tribunal de simple police, pour y être punie d'une amende de 1 à 15 francs et d'un emprisonnement de un à cinq jours, ou de l'une des deux peines seulement. Il en sera de même des pères, mères, tuteurs et apprentis qui contreviendraient au paragraphe 1er de l'article 20, du maître qui contreviendrait au paragraphe 4 du même article ou à l'article 25 et de l'apprenti qui se rendrait coupable d'un manque de respect grave à l'égard de son maître, le tout sans préjudice de dommages-intérêts ou de plus fortes peines s'il y a lieu. »

Un membre voudrait que ces pénalités s'appliquassent à l'article 7 relatif à l'envoi des apprentis aux écoles pendant le temps de leur travail.

Un membre s'oppose à cette proposition; il fait remarquer que, si elle était admise, elle pourrait être préjudiciable à l'apprenti. En effet, comment ce dernier pourrait-il rester chez un maître qui, à son sujet, aurait été condamné à la prison ou à l'amende; ne serait-ce pas l'exposer à des mauvais traitements ?

Il croit que la pénalité doit se trouver dans la résolution du contrat.

Un membre répond qu'il est possible que la pénalité ne doive pas être appliquée à l'article 7; mais il ne saurait admettre qu'elle puisse exister dans la résolution du contrat, qui frapperait non seulement le maître, mais aussi l'apprenti.

VOTE.

L'article 29 est adopté sans modification.

VOTE.

Les articles 30, 31 et 32 sont adoptés sans discussion et sans modification.

II

CONCOURS D'APPRENTIS.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BAR-LE-DUC.

Dans le but de stimuler les jeunes ouvriers vers le développement de leur instruction professionnelle, le Conseil des prud'hommes de Bar-le-Duc a résolu d'organiser dans l'étendue de sa circonscription la surveillance des apprentis et des concours d'émulation entre eux.

Voici comment il définit son œuvre :

« Prendre les jeunes gens à l'entrée de la carrière industrielle, veiller à ce qu'ils reçoivent une instruction solide par la pratique régulière de leur métier, se tenir au courant de leurs progrès, leur faire subir des examens, les stimuler par des récompenses, tel est le plan que nous nous sommes tracé.

« Par notre institution, nous nous intéressons aux apprentis, nous exerçons sur eux une surveillance avec le concours des patrons et nous arrivons à former pour nos industries des ouvriers connaissant leur métier dans tous ses détails, le pratiquant avec goût et capables d'y apporter des améliorations et des perfectionnements. »

Nous croyons intéressant de publier le règlement de ces concours d'apprentis.

RÈGLEMENT.

Art. 1er. — Il est institué par le Conseil de prud'hommes de Bar-le-Duc des concours d'apprentis qui ont pour but de favoriser le développement de l'instruction professionnelle à l'atelier. Cette institution s'applique à toutes les industries et professions exercées dans l'arrondissement.

Art. 2. — Sont apprentis les jeunes gens des deux sexes âgés de 14 à 18 ans qui reçoivent l'instruction d'un maître, patron ou ouvrier, dans un métier quelconque.

Art. 3. — Pour avoir le droit de participer au concours l'apprenti devra se faire inscrire, dès le début de son apprentissage, au secrétariat du Conseil de prud'hommes. Il produira un extrait de naissance et un certificat de son patron indiquant la date d'entrée en apprentissage.

Art. 4. — Le registre d'inscription mentionnera les nom et prénoms de l'apprenti, la date de sa naissance, son domicile, la profession commencée, la date d'entrée en apprentissage, les nom et domicile de la personne sous la puissance de laquelle il est placé, le nom du patron, sa profession et son domicile. Il sera détaché de ce registre à souche un certificat remis à l'apprenti constatant son inscription.

Art. 5. — Le président du Conseil de prud'hommes désigne pour chaque apprenti un prud'homme spécialement chargé de le surveiller durant le cours de son apprentissage et de se rendre compte de ses aptitudes, de sa conduite et de ses progrès.

Ce prud'homme qui peut, avec l'assentiment du Conseil, se faire assister ou suppléer par une personne compétente, fait un rapport en assemblée générale sur l'apprenti ou les apprentis placés sous sa surveillance.

Art. 6. — Si l'apprenti change de patron au cours de son apprentissage, avis devra être donné au secrétariat du Conseil de prud'hommes sous peine de perdre ses droits à concourir.

Art. 7. — Un concours aura lieu tous les ans au moins afin de constater les progrès des apprentis et de savoir ce qu'il y a à attendre de leur travail, de leur exactitude, de leur intelligence et de leur habileté.

Le délai d'inscription sera de deux mois. Après ce délai, les instructions et le programme du concours seront envoyés aux jeunes gens inscrits et admis. En outre, des insertions seront faites dans tous les journaux de la région ou du département.

Art. 8. — Les jeunes gens admis au concours auront à fournir, pour le travail qui leur sera imposé, les dessins, plans, maquettes et profils. Ils devront produire un mémoire explicatif de leur travail qui comprendra aussi l'exposé des moyens les plus pratiques de fabrication. Ce mémoire explicatif sera conservé au secrétariat du Conseil.

Art. 9. — Le Conseil de prud'hommes, réuni en assemblée générale, nommera deux examinateurs l'un patron, l'autre ouvrier, pour chacune des industries ayant des apprentis inscrits. Des notes détermineront l'état d'instruction de chaque apprenti comparativement au temps écoulé d'apprentissage.

Art. 10. — Ne sera soumis à l'examen que l'apprenti ayant au moins un an d'apprentissage.

Art. 11. — Le Conseil de prud'hommes dresse un programme spécial pour ces concours et règle tous les détails. Il sera laissé aux apprentis admis à concourir un délai de six mois pour l'exécution du travail qui leur sera imposé.

Art. 12. — Dans les quinze jours qui suivront l'examen les examinateurs adresseront leur rapport au président du Conseil de prud'hommes.

Art. 13. — Dans les huit jours de la remise des rapports, le Conseil de prud'hommes réuni en assemblée générale déterminera la quantité, la nature et l'importance des récompenses à accorder tant aux apprentis qu'aux ouvriers qui, chargés de leur éducation professionnelle, auront mis tous leurs soins à former de bons apprentis.

Après chaque examen, l'apprenti méritant recevra en séance solennelle un diplôme soit de 1[re], soit de 2[e], soit de 3[e] classe. A la fin de l'apprentissage, au moment de la remise du certificat, une récompense effective sera donnée au jeune ouvrier selon la classe du dernier diplôme qu'il aura reçu.

Les diplômes de 1[re] classe recevront 20 francs.
— 2[e] — 15 —
— 3[e] — 10 —

Les patrons ou ouvriers maîtres, qui auront formé des apprentis récompensés par le Conseil, recevront un diplôme constatant que l'apprenti a été formé par leurs soins.

Art. 14. — Les travaux récompensés resteront déposés au Musée industriel de la Société de géographie de l'Est pendant un an et seront ensuite rendus à leurs auteurs s'ils en expriment le désir.

Le Conseil de prud'hommes ne sera pas responsable des dégradations qui pourraient survenir aux objets exposés.

Art. 15. — Les récompenses aux apprentis seront distribuées en assemblée publique et solennelle et consisteront en médailles, diplômes, livrets de caisse d'épargne et mentions honorables.

Dans cette séance, il sera donné communication du compte moral et financier de l'exercice écoulé.

Art. 16. — A la fin de l'apprentissage, il sera délivré à tout jeune ouvrier surveillé par le Conseil pendant le cours de son instruction professionnelle, un certificat constatant que son apprentissage s'est terminé régulièrement et mentionnant s'il y a lieu les récompenses obtenues.

Art. 17. — Le bureau de l'institution se compose de deux présidents d'honneur, MM. le Préfet de la Meuse et le Maire de Bar-le-Duc, d'un président technique, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un trésorier.

Art. 18. — Les président, vice-président et secrétaire de l'institution seront les président, vice-président et secrétaire du Conseil de prud'hommes.

Art. 19. — Le trésorier sera nommé par le président du Conseil et pourra être pris en dehors de ses membres.

Art. 20. — Dès que les fonds en caisse atteindront la somme de 100 francs, le surplus sera versé à la Caisse d'épargne ou dans une banque.

Art. 21. — Toutes les dépenses votées par le Conseil sont mandatées par le président.

III

FÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS DU LIVRE.

RUE DE SAVOIE, N° 20, À PARIS.

EXTRAIT DU COMPTE RENDU

DU CONGRÈS TENU À PARIS, DU 27 AOÛT AU 1er SEPTEMBRE 1900.

RAPPORT SUR LA RÉGLEMENTATION DE L'APPRENTISSAGE.

Confrères,

Depuis de nombreuses années, la grave et complexe question de l'apprentissage fait l'objet des préoccupations constantes de nos camarades. Étudiée, discutée partout, au Comité central, dans les sections, elle revient à l'ordre du jour de chacun de nos Congrès, et c'est en 1895, à Marseille, que la discussion sur cette question prit le plus d'ampleur. Les débats durèrent plusieurs séances, d'intéressants rapports furent lus, et de tout ceci ressortait clairement la conclusion suivante :

Nécessité de réglementer l'apprentissage.

C'est qu'en effet, en ce dernier quart de siècle, ou plutôt depuis la proclamation de la liberté de l'imprimerie, qui donna naissance à une multitude de petites imprimeries, il se fait une si criante exploitation de la jeunesse dans notre corporation, que l'apprentissage ne peut plus être considéré comme une chose rationnelle — destinée à faciliter le recrutement normal des ouvriers — mais bien comme un moyen de concurrence à l'égard de nos camarades.

D'autre part, les conditions de l'apprentissage chez certains patrons sont déplorables; l'apprenti livré à lui-même, sans surveillance, employé à faire des courses, aux machines ou aux nettoyages de l'atelier, ne peut acquérir, pendant les trois ou quatre années qu'il consacre à ce prétendu apprentissage, les notions nécessaires à l'exercice de son métier, et il est navrant de constater qu'arrivé à l'âge d'homme, au moment où il entre dans la mêlée sociale, il lui est impossible de faire face aux exigences matérielles de l'existence.

Ce déplorable système d'apprentissage et l'emploi exagéré des apprentis constituent un véritable danger, une cause permanente de chômage, l'instabilité dans les places, et, par répercussion, contribuent à l'avilissement des salaires et à la décadence de l'imprimerie.

Les patrons consciencieux eux-mêmes, qui ont souci de leur dignité professionnelle, souffrent également de cet état de choses, concurrencés qu'ils sont par des confrères peu scrupuleux sur le choix des moyens pour se procurer des bénéfices.

Le Congrès de Marseille fut donc unanime à réclamer la réglementation de l'apprentissage. Le Comité central, entre autres mesures, préconisait les suivantes, comme étant susceptibles d'améliorer la situation :

1° Le Comité central est chargé de rédiger une circulaire qui sera envoyée partout où les sections le croiront utile, afin de faire connaître l'état réel de la typographie et donner des conseils aux parents et aux enfants sur les conditions de l'apprentissage;

2° Interdiction à toute équipe de journal d'occuper un apprenti en permanence;

3° Favoriser l'emploi du contrat d'apprentissage; en surveiller l'application lorsqu'il est mis en usage;

4° Création de cours professionnels pour les apprentis et les ouvriers;

5° Limiter le nombre des apprentis à un pour cinq ou-

vriers; les maisons qui dépasseraient ce chiffre, au moment du vote de cet article, arriveront à cette limite par voie d'extinction;

6° Tout confrère, autorisé par sa section, qui aura deux années de travail après son apprentissage, pourra réclamer le salaire minimum fixé par le tarif local ou la moyenne payée aux ouvriers. En cas de refus de la part du patron, le confrère sera considéré gréviste.

D'autres propositions analogues présentées par les délégués de différentes villes tendaient au même but: emploi du contrat d'apprentissage, création de cours professionnels, limitation du nombre des apprentis. La commission spéciale chargée d'étudier et de rapporter la question, concluait ainsi sur ces différentes propositions :

Proportion des apprentis. — De 1 à 5 ouvriers, 1 apprenti; de 5 à 10 ouvriers, 2 apprentis; de 10 à 15 ouvriers, 3 apprentis; de 15 à 20 ouvriers, 4 apprentis; à partir de 20 ouvriers, 1 apprenti par 10 ouvriers employés.

Toutefois, une fraction de six ouvriers donnerait droit à un apprenti supplémentaire.

Sera considéré comme apprenti tout typographe ne touchant pas le minimum du tarif syndical.

. . . .

Quant au contrat d'apprentissage demandé par Lille, Arras, Valenciennes, Amiens, Saint-Quentin, Roubaix, Montpellier, Moulins, le Puy, Albi, Valence, la commission vous propose de laisser aux sections le soin d'apprécier, dans leur autonomie, l'utilité de l'application de cette mesure.

En ce qui concerne les cours professionnels, la commission, prenant en considération les scrupules manifestés par le confrère Vareilles, de la section de Rodez, vous propose de décider que ces cours, selon les désirs des sections parisienne, de Lille, de Limoges, soient exclusivement destinés à parachever l'éducation technique des apprentis et des fédérés. Il est donc bien entendu que ces cours ne pourront être institués qu'avec l'approbation et sous l'égide des sections.

. . . .

Quant aux diverses propositions ayant trait au certificat d'études, la commission, après avoir examiné les différentes propositions qui lui sont parvenues, vous engage à exiger le certificat d'études ou tout au moins une attestation du professeur de l'enfant justifiant de ses connaissances grammaticales.

. . . .

Les conclusions de ce rapport ainsi que les propositions faites par le Comité central furent adoptées.

Mais il ne suffit pas de voter des propositions opportunes et nécessaires; ce à quoi il faut s'appliquer ensuite, c'est à la recherche des moyens propres à les appliquer et à les faire passer dans les mœurs, et ce n'est pas là le côté le moins difficile de la tâche.

Pour la réalisation des vœux si nettement exprimés par le Congrès, il importait qu'une entente s'établisse, au préalable, entre patrons et ouvriers, sur les conditions de la réglementation de l'apprentissage, entente qui en faciliterait l'application dans l'avenir.

La réunion de la Commission mixte fournit l'occasion d'entrer en relations avec les maîtres imprimeurs et d'aborder l'examen de la question. La commission permanente de la Commission mixte la porta aussitôt à son ordre du jour et décida, afin de connaître l'opinion des patrons et des ouvriers, l'établissement d'un questionnaire adressé individuellement à tous les maîtres imprimeurs de France et porté à la connaissance des sections de la Fédération par voie d'insertion dans l'organe fédératif.

Ce questionnaire comprenait vingt et une questions dont nous rappellerons seulement les plus importantes se rapportant au contrat d'apprentissage et à la limitation du nombre des apprentis.

Le nombre des réponses envoyées au questionnaire a été de 321, se décomposant de la façon suivante:

Maîtres imprimeurs . . .	270 réponses.	
Sections ouvrières	51	—

On doit regretter le désintéressement d'un si grand nombre de sections sur un sujet de cette importance.

Sur la question relative au *certificat d'études primaires*, les avis sont partagés chez les patrons comme chez les ouvriers.

Sur l'*examen préalable*, la majorité s'est prononcée pour l'adoption.

La majorité se prononce également pour le *deuxième examen, après trois mois de l'entrée de l'apprenti*, afin de pouvoir juger de ses aptitudes. Les autres questions ont donné les résultats ci-après :

QUATRIÈME QUESTION. — *Selon votre avis, l'élaboration d'un contrat d'apprentissage uniforme pour toute la France constituerait-elle une amélioration?*

Réponses des maîtres imprimeurs.	Réponses des sections.
200 oui.	49 oui.
60 non.	2 non.
10 abstentions.	
Total 270	Total 51

La presque unanimité des sections s'est donc prononcée pour la création du contrat d'apprentissage.

Cinquième question. — *Quelle est la limitation actuelle du nombre d'apprentis en usage dans votre localité, le chiffre des compositeurs pris comme base?*

Réponses des maîtres imprimeurs.

174	illimitée ou variable.			
1	restreinte.			
1	1 apprenti	sur	20	compositeurs.
3	1	—	12	—
10	1	—	10	—
1	1	—	9	—
6	1	—	8	—
4	1	—	7	—
6	1	—	6	—
20	1	—	5	—
11	1	—	4	—
16	1	—	3	—
13	1	—	2	—
4	1	—	1	—
270				

Réponses des sections.

32	illimitée.			
1	1 apprenti	sur	15	compositeurs.
1	1	—	10	—
2	1	—	8	—
2	1	—	7	—
1	1	—	6	—
6	1	—	5	—
1	1	—	4	—
3	1	—	3	—
2	1	—	2	—
51				

On remarquera que sur 270 patrons, 174 déclarent que le nombre des apprentis est illimité; sur 51 sections ouvrières, 32 répondent que la limitation est inconnue. Soit pour un ensemble de 321 réponses, 206 indiquant d'une façon précise qu'aucune limite n'est fixée à l'emploi des apprentis. Ces renseignements sont précieux.

Sixième question. — *Selon votre avis, une limitation du nombre des apprentis est-elle nécessaire?*

Réponses des maîtres imprimeurs.	Réponses des sections.
95 oui.	44 oui.
91 non.	6 non.
84 abstentions.	1 abstention.
270	51

L'avis des patrons est partagé en trois fractions presque égales : partisans de la limitation, non partisans et abstentionnistes; on ne peut donc tirer aucun indice de cette réponse. Les ouvriers sont affirmatifs; pour eux une nouvelle limitation s'impose, la grande majorité est de cet avis; les sections qui votent contre sont évidemment celles qui, dans la question précédente, ont répondu avoir une limitation plus restreinte et qui préfèrent la conserver.

Septième question. — *Laquelle? (limitation). Un apprenti pour 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 compositeurs?*

Réponses des maîtres imprimeurs.

119	abstentions.			
6	pour 1 apprenti	sur	2	compositeurs.
19	— 1	—	3	—
21	— 1	—	4	—
49	— 1	—	5	—
14	— 1	—	6	—
5	— 1	—	7	—
9	— 1	—	8	—
25	— 1	—	9	—
2	— 1	—	10	—
1	— 1	—	100	—
270				

Réponses des sections.

6	abstentions.			
7	pour 1 apprenti	sur	4	compositeurs.
12	— 1	—	5	—
8	— 1	—	6	—
8	— 1	—	7	—
4	— 1	—	8	—
5	— 1	—	10	—
1	— 3	—	100	—
51				

Malgré la diversité des réponses, c'est la proposition moyenne de 1 apprenti sur 4, 5 ou 6 compositeurs qui semble devoir prévaloir dans la question ci-dessus. Les patrons s'abstiennent encore en nombre assez important.

Huitième question. — *Seriez-vous partisan d'une durée uniforme de l'apprentissage?*

Réponses des maîtres imprimeurs.	Réponses des sections.
214 oui.	48 oui.
48 non.	3 non.
8 abstentions.	
270	51

L'uniformité de la durée de l'apprentissage rencontre l'adhésion presque unanime des patrons et des ouvriers.

Neuvième question. — *Quelle durée vous semble indispensable?*

Réponses des maîtres imprimeurs.	Réponses des sections.
13 pour 2 ans	26 pour 3 ans.
130 — 3 —	20 — 4 —
90 — 4 —	4 — 5 —
14 — 5 —	1 — 2 —
2 — 6 —	51
4 variable.	
17 abstentions.	
270	

Douzième question. — *Êtes-vous d'avis de considérer*

l'apprenti, après trois années, comme demi-ouvrier jusqu'à la fin de son apprentissage?

RÉPONSES des MAITRES IMPRIMEURS.	RÉPONSES des SECTIONS.
200 oui.	41 oui.
36 non.	5 non.
34 abstentions.	5 abstentions.
270	51

En réunissant ces deux questions, qui sont connexes, nous constatons qu'une bonne partie des patrons et des sections se prononcent pour la durée de l'apprentissage fixée à trois années ; puis ensuite la majorité est d'avis de prolonger l'apprentissage au delà de trois années, en considérant l'apprenti, pendant cette seconde période, comme petit ouvrier. Il y a là une indication dont on a tenu compte dans le projet de réglementation.

En résumé, l'opinion des sections, que nous avons cru nécessaire de faire connaître, se dégage nettement des réponses envoyées. Cette consultation a permis de constater qu'un grand nombre de maîtres imprimeurs et la presque unanimité des sections acceptaient :

1° La création du contrat d'apprentissage;

2° Une nouvelle limitation du nombre des apprentis;

3° La durée uniforme de l'apprentissage pour toute la France; trois points essentiels qui sont en quelque sorte la base fondamentale du règlement de l'apprentissage.

S'inspirant du résultat de cette consultation, la Commission permanente élabora un projet qui fut soumis à l'examen des patrons et des sections, puis discuté et adopté en réunion plénière de la Commission mixte.

Nous croirions manquer à notre devoir si nous passions sous silence le remarquable rapport qui fut, à ce sujet, présenté par M. Lefebvre, maître imprimeur à Paris. Nous profitons de l'occasion qui nous est offerte pour adresser à M. Lefebvre l'expression de notre reconnaissance pour les sentiments de généreuse sollicitude à l'égard des ouvriers, qu'il a développés avec tant de talent dans son travail. Les idées générales qu'il a émises sur la nécessité de modifier les conditions de l'apprentissage ont certainement contribué à rendre les patrons favorables au projet de règlement qui a été voté au Congrès de Bordeaux et dont voici le texte (1).

. . . .

Nous ne pouvons prétendre qu'avec ce règlement nous allons mettre fin, d'un seul coup, au mal que nous constatons aujourd'hui. Nous obtenons cependant satisfaction — et cela sans qu'il ne nous en coûte rien — sur deux points importants : le contrat d'apprentissage et la limitation du nombre des apprentis.

Le contrat d'apprentissage constitue une garantie réelle pour les deux parties qui l'acceptent : l'apprenti est tenu d'accomplir son apprentissage chez le même patron, mais celui-ci s'engage à le garder pendant le laps de temps convenu et à lui faire apprendre les divers travaux enseignés dans sa maison. La durée de l'apprentissage portée à cinq années, en deux périodes, aura pour conséquence, en imposant aux chefs de famille de plus grands sacrifices, d'éloigner de l'imprimerie le trop grand nombre d'enfants qui y affluent actuellement.

Cette durée de cinq années, qui aurait pu paraître excessive il y a quelque temps, est nécessaire aujourd'hui. La machine à composer, qui poursuit son envahissement lent, mais sûr, nous met dans l'obligation de faire des ouvriers finis et connaissant à fond toutes les ressources de leur métier; c'est là le salut, il ne faut pas l'oublier. Seuls les ouvriers capables auront chance de se maintenir dans la profession.

La limitation du nombre des apprentis, si souvent et depuis si longtemps réclamée, est fixée à un apprenti sur cinq ouvriers. Certes, nous eussions désiré que la proportion fût plus restreinte, surtout si on considère que l'emploi de la machine à composer doit amener fatalement un surcroît de chômage (des réserves ont été faites à ce sujet). Mais en l'état actuel de la question, nous estimons que la limitation obtenue est déjà appréciable, attendu que celle-ci n'existe que dans quelques sections — et encore, dans certains cas, cette clause du tarif est-elle difficile à faire observer. Les chiffres produits, au moment de la discussion, à la Commission mixte, donnent une idée de ce qui se passe un peu partout : dans certaines localités, le nombre des apprentis égale, quand il ne le dépasse pas, celui des ouvriers; dans d'autres localités, la proportion atteint 200 pour 100; ailleurs, c'est pire encore, on compte quatre

(1) Voir le texte du règlement d'apprentissage, page 148, et la formule du contrat d'apprentissage, page 149.

ou cinq apprentis pour un ouvrier! On comprendra qu'il y a urgence à mettre un terme à ces abus.

C'est par l'application du règlement qu'on obtiendra ce résultat, qui sera l'œuvre du temps, de la publicité, de la propagande. Les sections auront un rôle important à remplir dans cette circonstance ; l'intervention constante et conciliante auprès des patrons sera le moyen le plus sûr pour faire accepter et pratiquer le règlement; les démarches opportunes auprès des autorités administratives, des municipalités, des conseillers généraux seront aussi nécessaires pour amener à de meilleurs sentiments les patrons qui recherchent les travaux des communes et des départements. L'action des syndicats devra s'exercer sans relâche, avec persistance, auprès des commissions locales d'arbitrage; il ne faudra pas négliger d'employer l'influence morale dont ces commissions peuvent disposer; leur intervention, d'ailleurs, — étant donné que la réglementation a été votée par le Congrès patronal — fera partie de leurs attributions.

Le Comité central, nous en sommes certains, ne ménagera pas ses efforts pour venir en aide aux sections : chaque fois que les circonstances le lui permettront, à l'occasion des délégations de propagande et au moment de la commission mixte, son influence se fera utilement sentir.

Enfin, en cas d'échec ou de refus, il restera le moyen extrême : la grève.

Quoique cette perspective soit grosse de conséquences, nous ne reculerons pas devant cette grave mesure lorsque tous les autres moyens auront été épuisés et que nous nous heurterons à une intransigeance irréductible ou à un refus absolu d'appliquer la réglementation. Nous espérons, toutefois, que la bonne volonté des patrons nous évitera de recourir à cette mesure énergique le moins souvent possible.

Telles sont, confrères, les considérations qui militent en faveur de l'adoption du règlement d'apprentissage. Nous sommes persuadés que le Congrès fera œuvre utile en lui accordant sa sanction, qui sera la dernière épreuve qu'il aura à subir avant sa mise en vigueur.

Pour le Comité central,

Le Rapporteur, Broichot.

IV

COMMISSION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL

DU DÉPARTEMENT DE LA SEINE (1).

SÉANCE DU 24 JANVIER 1902.

EXTRAITS DU PROCÈS-VERBAL.

LA LÉGISLATION SUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

....

L'ordre du jour appelle la suite de la discussion du rapport de la Sous-Commission nommée à l'effet d'étudier le projet de vœu de Mlle Bouvard relatif à la réforme de la législation actuelle sur le contrat d'apprentissage.

M. MALLEMONT, rapporteur, a le premier la parole et dit en substance ce qui suit :

« Nos collègues de la Commission départementale ont pu prendre connaissance par le bulletin des procès-verbaux de nos dernières séances des réponses que j'ai faites aux diverses observations sur les vœux que vous présente la Sous-Commission, concernant la question de l'apprentissage.

« J'ajouterai que cette question préoccupe aussi les nations voisines.

« Le 1er octobre dernier est entrée en vigueur, en Allemagne, l'ordonnance impériale du 12 mars 1900,

(1) La Commission départementale du travail du département de la Seine est ainsi composée :

MM. ADRIEN VEBER, *Président ;* ÉDOUARD BESOMBES, MILLET, *Vice-Présidents ;* WORTH, MOULIN, HEPPENHEIMER, *Secrétaires ;* PERCEVAL, Sous-Chef de bureau à la Préfecture de police, *Secrétaire administratif.*

MM. ANTOURVILLE, Délégué de la Bourse du Travail ; BERROUX, Délégué de la Bourse du Travail ; BESOMBES (Édouard), Délégué de la Bourse du Travail ; BEZANÇON, Chef de division à la Préfecture de police ; BOURGAUX, Président de section au Tribunal de commerce ; BOUTAIRE, Vice-Président au Conseil des prud'hommes ; Mlle BOUVARD, Déléguée de la Bourse du Travail ; MM. BRARD, membre du Conseil général ; CARDET, Président au Conseil des prud'hommes ; CARON (Julien), membre du Conseil général ; DAGOURY, Délégué de M. le Procureur de la République ; DEFRANCE, Directeur des Affaires départementales à la Préfecture de la Seine ; DENIER, Délégué de la Bourse du Travail ; DUVAL-ARNOULD, membre du Conseil général ; GARREAU, Delégué de la Bourse du Travail ; HEPPENHEIMER, Vice-Président au Conseil des prud'hommes ; Mlle JUSSELIN, Déléguée de la Bourse du Travail ; MM. LAMBELIN (Roger), membre du Conseil général ; LAPORTE, Inspecteur divisionnaire du travail dans l'industrie ; LEVÉE, membre du Conseil général ; MAINGUÉT (Pierre), Délégué de la Chambre de commerce ; MALLEMONT, Président au Conseil des prud'hommes ; MALLET, Délégué de la Chambre de commerce ; MENIN, membre du Conseil général ; MEYER (Louis), Délégué de la Bourse du Travail ; MILLET, Vice-Président au Conseil des prud'hommes ; MOREL, Président au Conseil des prud'hommes ; MOULIN, Président au Conseil des prud'hommes ; NICOLAS, Délégué de la Bourse du Travail ; OPPORTUN, membre du Conseil général ; POUARD, Vice-Président au Conseil des prud'hommes ; RANVIER, membre du Conseil général ; SAUTON, membre du Conseil général ; VEBER (Adrien), Président du Conseil général ; VELLY, Délégué de la Bourse du Travail ; WALCKENAER, Ingénieur en chef des Mines ; WICKERSHEIMER, Ingénieur en chef des Mines ; WORTH, Délégué de la Chambre de commerce.



concernant les examens des maîtres d'états, par laquelle ne pourront porter le titre de maître appliqué à un métier quelconque que les ouvriers qui auront subi l'examen spécial de maître d'état qui leur confère le droit de faire des apprentis.

« Les commissions d'examen se composent d'un président et de quatre assistants nommés sur la proposition de la Chambre de l'Industrie.

« Toute personne qui porte le titre de maître d'état sans l'avoir obtenu par l'examen, est frappée d'une amende de 150 marcks. Le Ministre de l'Industrie et du Commerce décide en dernière instance de la matière des examens. (*Loi du 26 juillet 1897, art. 133.* [1])

« Le porteur d'un titre de maître d'état n'a pas d'autre droit que celui de se nommer maître dans son métier et de former des apprentis, alors même qu'il ne serait qu'ouvrier. »

M. Louis Meyer se déclare partisan des concours qui seraient d'une incontestable utilité pour les apprentis. Aujourd'hui, en effet, dans la plupart des maisons les patrons ne forment plus d'apprentis pour leur apprendre leur métier, mais bien pour réaliser un bénéfice. On se sert de deux ou trois apprentis pour remplacer un ouvrier dont le salaire coûterait plus cher. Il en résulte qu'en sortant de ces maisons, les apprentis ne savent pas leur métier. La loi du 22 février 1851 a bien prohibé cette façon de procéder, mais l'article 12 de cette loi n'a pas de sanction. Il y a là une lacune regrettable, puisque cet article est violé tous les jours et qu'on tient de moins en moins compte des obligations purement morales qu'il édicte. Il importe donc, si l'on veut enrayer la décadence de l'apprentissage, d'ajouter des pénalités à la loi de 1851.

Mlle Bouvard. — Messieurs, j'ai des faits tout nouveaux à vous signaler qui viendront à l'appui de mes vœux. Aux environs de Paris, des maisons de fleurs, et sans doute aussi d'autres professions, établissent des fabriques, où l'on prend des jeunes filles que l'on fait produire dès les premiers jours, sans aucun apprentissage. On les fait travailler même le dimanche. J'ai visité dernièrement une propriété, maison bourgeoise spacieuse et fort retirée, où nul ne se douterait qu'une fabrique de fleurs est installée. On y fait des choses faciles et la jeune fille, en produisant le plus qu'elle peut, est persuadée qu'elle apprend un état; tandis que sortie de là, elle ne connaît rien autre chose que la spécialité dans laquelle on l'a confinée.

M. Mallet dit qu'il ne saisit pas bien comment la question est posée. Il voudrait savoir si le but poursuivi par les auteurs de la proposition est d'empêcher les jeunes filles et les enfants de travailler ou bien d'empêcher que, sous prétexte d'apprentissage, on n'en fasse de véritables ouvriers?

M. Mallemont répond qu'il ne s'agit pas d'empêcher le travail des jeunes gens, garçons ou filles, mais bien de remédier aux abus de l'apprentissage tel qu'il est pratiqué aujourd'hui. Il relit les vœux qu'il a déposés dans la séance du 27 septembre 1901 et demande à la Commission de statuer séparément sur chacun d'eux.

M. Édouard Besombes demande que le texte du premier vœu soit modifié. Il dit que les métiers se trouvent divisés en métiers fondamentaux et en métiers de spécialités. Or, ces derniers sont beaucoup plus nombreux et plus rémunérateurs que les métiers fondamentaux. Si l'on prétendait défendre aux spécialistes de faire des apprentis, on irait à l'encontre des intérêts que l'on veut protéger. Patrons et ouvriers se trouveraient atteints du même coup. Ce serait la ruine pour certaines industries, notamment pour l'article de Paris. Il y a au moins 75 p. 100 de patrons qui ne font pas leur métier dans son ensemble parce que les spécialités sont souvent plus profitables que le métier tout entier.

Il y a même certains métiers de spécialités, celui de tourneur, par exemple, qu'on doit assimiler à de véritables métiers fondamentaux.

Du moment qu'une spécialité suffit pour faire vivre son homme, ouvrier ou patron, elle doit jouir des mêmes avantages que les métiers fondamentaux.

Mlle Bouvard objecte que les patrons spécialistes pourraient prendre des *petites mains* au lieu d'apprentis.

M. Mallemont. — Je répondrai à M. Besombes qu'il ne s'agit pas que l'apprenti connaisse parfaitement son métier, mais seulement les *principales notions de son métier*. Il existe, en effet, des métiers auxquels un homme

(1) Voir ci-dessus, page 85.

pourrait consacrer sa vie tout entière sans arriver à les connaître dans tous leurs détails. Ainsi, je ne crois pas que l'apprenti tourneur en cuivre soit obligé de savoir tourner l'ivoire pour connaître son métier ; en tous cas, les conseillers prud'hommes sont compétents pour juger si le travail enseigné par le patron à son apprenti est suffisant pour constituer les *principales notions de son métier*, ou si c'est une spécialité qui ne peut être considérée comme permettant d'apprendre un métier à un apprenti.

M. Mallet dit qu'il partage absolument l'opinion de M. Besombes et qu'il trouve ses objections profondément justes. Avant d'adopter la proposition, il faudrait savoir où commence et où finit le métier fondamental. On peut se demander aussi s'il se rencontrera, dans les Conseils de prud'hommes, des ouvriers ou des patrons ayant les connaissances spéciales indispensables pour décider si tel patron donne à ses apprentis une instruction professionnelle suffisante. Dans un autre ordre d'idées, pourquoi proscrire l'apprentissage dans une spécialité où l'ouvrier gagne sa vie ? Pour répondre aux préoccupations qui ont guidé Mlle Bouvard et M. Mallemont, on pourrait peut-être allonger l'apprentissage, mais c'est là une question d'ordre privé qui ne peut être débattue qu'entre les parents et les patrons.

M. Édouard Besombes répète que certains métiers de détail offrent plus d'avantages, non seulement pour les patrons, mais aussi pour les ouvriers, que certains métiers fondamentaux. Il a cité tout à l'heure les tourneurs qui comprennent plusieurs spécialités absolument distinctes les unes des autres. Il pourrait multiplier les exemples. Répondant à M. Mallemont, il dit que les Conseils de prud'hommes comptent parmi leurs justiciables environ 1,500 corps de métiers et qu'il est douteux qu'on puisse trouver parmi les conseillers prud'hommes assez de compétence pour juger 1,500 corporations. Quant à Mlle Bouvard, quel est son objectif? Elle a constaté, dit-elle, que le but que se proposent les parents en mettant leurs enfants en apprentissage n'est pas atteint le plus souvent et que les apprentis n'arrivent à faire que des déclassés. Il y aurait un moyen bien simple de porter remède à cette situation : ce serait d'ajouter à la loi du 22 février 1851 une disposition portant qu'au cas où il serait reconnu qu'un patron n'enseigne pas son métier, il n'aurait plus le droit de faire des apprentis.

Mlle Bouvard insiste pour qu'il ne soit plus permis de faire des apprentis aux patrons qui ne peuvent pas leur donner les premières notions de leur métier.

M. Mallemont dit, en ce qui concerne la compétence des Conseils de prud'hommes, qu'ils ont un conseiller compétent dans chaque section. Un cordonnier peut très bien être appelé à juger un coiffeur, et *vice versâ*, lorsqu'il s'agit des usages des professions qui sont connus par tous les membres composant le Conseil; mais quand une question technique vient à surgir, l'affaire est toujours renvoyée à l'examen d'un Conseiller qui professe ou tout au moins qui connaît parfaitement le métier des justiciables.

M. Walckenaer croit qu'il s'est établi une confusion dans l'esprit de certains des préopinants. Il demande la permission de replacer la question sur son véritable terrain. D'après lui, elle se pose ainsi : Le patron doit, aux termes mêmes de la législation actuellement en vigueur, apprendre toute sa spécialité à son apprenti. S'il ne peut pas ou s'il ne veut pas le faire, il y a lieu d'examiner si son droit de faire des apprentis doit lui être maintenu.

M. Édouard Besombes demande à ajouter quelques mots. Les parents qui mettent leurs enfants en apprentissage n'ont, dit-il, que ce qu'ils méritent si, le plus souvent, ces enfants n'apprennent rien. Ils veulent les exploiter plus encore que les patrons et les faire gagner de suite. Le devoir de la Commission est tout tracé. Elle n'a pas à s'occuper de la question du salaire à donner à l'enfant ; elle doit le défendre contre ses parents ; mais on ne peut pas, sous prétexte de relever le niveau de l'apprentissage, empêcher un ouvrier de gagner sa vie.

Mlle Bouvard. — La rétribution de l'apprentissage doit être, en effet, écartée de notre discussion ; il n'est pas question de cela. Seulement je ne suis pas de l'avis de M. Besombes, lorsqu'il trouve que les parents qui recherchent un apprentissage payé exploitent leurs enfants. C'est bien à ceux qui ignorent les charges de famille de parler ainsi ! Quand la famille est nombreuse, le premier souci de la mère est de donner du pain à tout le monde et les aînés sont fiers d'apporter leur petite contribution au soulagement de la famille et aux soins donnés aux malades. Si j'étais mère et que j'eusse les moyens d'élever ma famille, je choisirais certainement la maison qui leur apprendrait le mieux un métier. Mais si j'étais obligée de priver les plus jeunes pour

instruire les aînés, je placerais ceux-ci dans la maison où ils gagneraient le plus sans compromettre leur santé.

M. Heppenheimer. — Je ne saurais trop insister sur la nécessité du développement des écoles professionnelles que j'ai déjà d'ailleurs signalée, dans une séance précédente, à votre bienveillante attention. Les enfants sont, je le répète, dans les ateliers, sans aucune surveillance au point de vue moral. On peut même dire que leur moralité subit les atteintes les plus graves au point que souvent l'intervention du Procureur de la République serait justifiée et que l'éducation professionnelle est à peu près négligée. Dans les ateliers, ils sont hélas! nombreux ceux qui mettent toute leur gloire à être déplorablement vulgaires en paroles; il n'est donc pas étonnant de voir ces jeunes gens, obéissant à l'esprit d'imitation, s'approprier un langage odieux et perdre complètement le goût de notre belle langue française, de toute esthétique et de toute beauté.

Jamais, avec des êtres ainsi rendus vulgaires, conséquemment peu enclins aux choses élevées, vous n'obtiendrez ces fins artistes, pleins de rêves et d'idéal, qui ont fait la grande renommée de notre industrie. J'ose soutenir que, dans une certaine mesure, la capacité professionnelle est liée à la culture générale de l'individu. Oui, tant que l'enfant ne sera pas, au sortir de ses études primaires, recueilli exclusivement par les écoles professionnelles, il faudra nécessairement le protéger à tous les points de vue dans les ateliers, où la spécialisation à l'infini jette sur le marché du travail un trop grand nombre de manœuvres, c'est-à-dire un trop grand nombre de non-valeurs professionnelles. Je sais bien (et notre collègue Besombes a raison) qu'il est des spécialités où les manœuvres qui y sont employés gagnent aujourd'hui plus d'argent que beaucoup d'ouvriers de métier; mais gardez-vous de confondre notre période transitoire avec un état définitif.

Beaucoup d'industries périclitent justement parce que ceux qui en ont la direction les ont, dans un but intéressé, spécialisées à l'excès et que, sur les marchés du monde, nos produits industriels, jadis recherchés précisément pour ce cachet qui n'est autre que le style de la main-d'œuvre, ne le sont plus aujourd'hui parce que la marque du genre individuel n'existe plus, les travaux étant faits en infinies fractions.

Cela est si vrai qu'on peut mettre à côté les uns des autres dix meubles semblables, également bien faits par dix bons ouvriers différents. Eh bien! l'œil exercé et connaissant le tour de main de chacun des dix ouvriers, indiquera sûrement et sans la moindre erreur l'auteur de chaque meuble; c'est là certes un argument décisif contre la spécialisation à outrance. Mais il est des spécialisations qui constituent vraiment des professions et, dans l'état actuel de notre industrie, il serait peut-être dangereux d'en méconnaître les services; on pourrait donc n'autoriser l'apprentissage que dans les spécialités assez générales encore pour constituer une profession, mais les refuser aux spécialistes qui ne seraient que des «spécialistes de spécialités», s'il est permis de s'exprimer ainsi.

Je ne saurais non plus partager l'opinion de notre collègue sur la responsabilité du père de famille. Quand un homme gagne 5 ou 6 francs par jour et qu'il a à sa table six, sept ou huit personnes, il n'est pas juste de reprocher à cet homme, lorsque son aîné sort de l'école, de chercher, en le faisant payer dès son entrée en apprentissage, à augmenter ses maigres ressources de dix ou vingt sous par jour, d'autant que souvent ce n'est pas pour lui-même que le père agit ainsi, mais surtout parce que l'enfant, qui est dans une période de développement physique très intense, a besoin d'une nourriture substantielle. Ne nous montrons donc pas sévères pour ceux qui ont de si terribles charges.

M. Édouard Besombes rend hommage aux sentiments élevés dont M. Heppenheimer a toujours fait preuve dans les diverses discussions auxquelles il a pris part, mais il ajoute qu'il faut être franc et voir les choses non telles qu'elles devraient être, mais telles qu'elles sont en réalité. Il dit que tous les conseillers prud'hommes présents à la réunion peuvent certifier que les parents ne s'occupent pas de la façon dont leurs enfants font leur apprentissage et qu'ils les laissent très bien pendant trois ans dans une maison sans y mettre une seule fois les pieds pour se renseigner sur la nature du travail qu'on leur donne à faire. Une seule chose les intéresse, c'est le gain que l'enfant rapporte. Dans ces conditions, on peut dire sans exagération que l'enfant est vendu par ses parents. D'autre part, s'il est exact que la loi de 1851 fasse un devoir au patron d'enseigner à l'apprenti son art ou sa profession, quelle est la sanction de cette obligation? Il n'y en a pas. Et tant qu'il n'y en aura pas, cette obligation, purement morale, restera lettre morte. Il faut donc renforcer la loi en y introduisant, contre le patron qui se serait engagé à apprendre son

métier à son apprenti et qui ne lui aurait rien appris, une pénalité que les prud'hommes seraient chargés d'appliquer et qui consisterait soit en une amende, soit dans l'interdiction de faire des apprentis pendant une durée de quatre ou cinq ans.

M. MALLEMONT fait remarquer que les pénalités proposées par M. Besombes existent déjà dans la loi du 22 février 1851. « Au surplus, ajoute-t-il, puisque la Commission, après une longue discussion qui a occupé trois séances, paraît impuissante à résoudre la question, je propose de supprimer les deux premiers paragraphes de mon projet de vœu et je demande la mise aux voix du troisième. »

M. HEPPENHEIMER déclare se refuser très énergiquement à voter le concours de fin d'apprentissage, qui fait l'objet de ce vœu. La classe ouvrière n'a aucun avantage à retirer de ce concours, qui lui créerait, au contraire, toutes sortes d'inconvénients. On sait, en effet, que ce ne sont pas toujours les élèves les plus méritants qui remportent les prix dans les concours et que des jeunes gens très intelligents et très capables n'arrivent jamais à obtenir le moindre diplôme. Dans les concours qu'on propose d'instituer, ceux qu'on est convenu d'appeler les « mains médiocres » pourraient, en outre, se voir refuser ce diplôme et perdre ainsi le droit de gagner leur vie comme ouvriers. Les auteurs de la proposition n'ont assurément pas prévu ce résultat, qui serait désastreux pour la classe ouvrière.

M. MALLEMONT. — D'après ce que vient de dire M. Heppenheimer, je ne vois pas de raison pour que l'on ne supprime pas aussi les concours qui ont lieu pour l'Instruction publique. Cependant, ne voyons-nous pas, tous les jours, que nos enfants travaillent beaucoup plus et sont poussés par leurs professeurs pour obtenir simplement leurs certificats d'études, et que c'est là, pour eux, une cause d'émulation? Je suis donc d'avis que l'instruction professionnelle devrait être encouragée comme l'est l'instruction publique.

Dans plusieurs de nos chambres syndicales où il existe des concours professionnels, beaucoup de patrons se font un devoir de faire concourir leurs apprentis, c'est pour eux un point d'honneur de prouver que dans leurs maisons les apprentis sont appelés à faire des ouvriers capables.

M. Édouard BESOMBES dépose, au nom de M. Duval-Arnould et en son nom personnel, le projet de vœu suivant :

« La Commission départementale,

« Émet le vœu :

« Que le Conseil des prud'hommes ou le juge de paix en résiliant un contrat d'apprentissage, aux torts du maître et par ce motif que celui-ci n'a pas rempli les obligations qui lui sont imposées par l'article 12, § 1er, de la loi du 22 février 1851, puisse lui interdire de recevoir des apprentis pendant un temps qui ne pourra pas excéder cinq ans ;

« Et que l'infraction à cette interdiction soit punie des peines prévues par l'article 20 de la même loi. »

Mlle BOUVARD ne verrait pas d'inconvénients à ce qu'on adoptât ce vœu ; mais elle voudrait qu'on adoptât également celui qui est relatif aux concours de fin d'apprentissage. « Vous n'ignorez pas, dit-elle, que les membres patrons qui font partie du Conseil de surveillance des Écoles professionnelles retiennent les élèves qui ont les premiers prix pour leurs ateliers. Donc les difficultés que vous présagez pour les mains médiocres existent déjà. Et puis, je ne vois pas l'utilité du diplôme pourvu que le concours existe ; ce sera déjà un stimulant pour les patrons et pour les apprentis. Vous savez tous, aussi bien que moi, que, dans les concours des écoles, les maîtres, souvent plus encore que les élèves, se trouvent stimulés au moins autant par l'honneur du succès que par la satisfaction du devoir accompli. »

M. DUVAL-ARNOULD dit que le vœu qu'il présente, d'accord avec M. Édouard Besombes, ne pourra atteindre que les mauvais patrons. Les autres n'ont rien à en redouter. Il ne voit aucun inconvénient à ce que le Conseil des prud'hommes prononce, en pareil cas, une interdiction temporaire. Mais faut-il aller plus loin? Il ne le pense pas. Ce serait, en effet, modifier complètement la juridiction des prud'hommes. On peut permettre à cette juridiction de prononcer des sanctions pénales puisque le Tribunal de simple police en prononce bien.

M. Louis MEYER déclare qu'il votera la proposition. Il considère qu'elle est d'une incontestable utilité et qu'elle rendra les plus grands services dans les cas d'exploitation des enfants par les patrons.

M. MENIN, répondant à M. Mallemont, dit qu'à son avis, l'utilité des examens dans l'instruction publique n'est pas du tout démontrée. Contrairement à ce que

pense M. Mallemont, le certificat d'études ne sert le plus souvent qu'à mettre dans la tête de l'enfant des idées absolument fausses.

M. Mallet demande à la Commission de voter en premier lieu le projet de vœu de MM. Besombes et Duval-Arnould.

M. Mallemont demande, au contraire, que la Commission se prononce d'abord sur les vœux proposés par la Sous-Commission.

« Je crois, dit-il, que la Commission ayant entendu toutes les observations, pourrait se prononcer sur les propositions de la Sous-Commission avant de voter sur l'amendement présenté par MM. Besombes et Duval-Arnould. Après les diverses observations qui ont été faites, si Mlle Bouvard y consent, nous pouvons supprimer les deux premiers paragraphes, mais en maintenant le vœu concernant les concours de fin d'apprentissage. »

M. le Président fait remarquer que le projet de vœu de MM. Besombes et Duval-Arnould n'est pas un contre-projet. Par conséquent, il n'est pas nécessaire qu'il soit soumis le premier au vote de la Commission, comme s'il s'agissait d'une motion préjudicielle. Quant à lui, il ne voit pas de contradiction entre les différents vœux présentés; il approuve les idées qu'ils renferment et il les votera tous. En ce qui concerne les examens, il dit qu'il y en aura toujours. Pourquoi n'y en aurait-il pas entre les apprentis pour exciter leur zèle et celui de leurs patrons ?

M. Worth objecte que si l'on adoptait le paragraphe 2 du projet de M. Mallemont, les entrepreneuses qui ne font que des jupons, par exemple, ne pourraient plus faire d'apprenties. On jetterait ainsi une perturbation très grave dans l'industrie de la couture. Quant au concours de fin d'apprentissage, son adoption nous ramènerait tout simplement à l'ancien régime des maîtrises et des jurandes, aboli il y a plus d'un siècle comme contraire au principe de la liberté.

Mlle Bouvard. — Je maintiens mon idée en disant qu'un ouvrier qui connaît son métier à fond peut toujours se spécialiser s'il y trouve un avantage; mais un spécialiste, au contraire, ne peut faire le travail dans son entier. Ainsi, dans la fleur, il n'est pas rare de voir des entrepreneuses qui n'ont jamais appris; elles ont donné un coup de main à une voisine de temps en temps et elles entreprennent des violettes ou d'autres choses faciles, gaufrées à la presse, ce qui ne les empêche pas de demander des apprenties fleuristes, pour ne rien leur apprendre du tout. De même que des confectionneuses, qui ne fabriquent que des jupons, demandent des apprenties couturières qui, à la fin de leur apprentissage, ne sauraient jamais faire un costume complet.

M. le Président répond à M. Worth qu'il s'agit simplement de signaler un abus et de donner une indication. La Commission n'entend pas légiférer; elle laissera au législateur le soin d'examiner la question de plus près et de rédiger un texte qui concilie tous les intérêts en présence.

M. Worth tient à faire remarquer que, dans la pratique, on ne fait pas de contrat d'apprentissage.

M. Mallet croit que la solution que l'on propose ne changerait rien à la situation. L'industrie ne vit actuellement que de spécialisations; si on les détruisait, on rendrait à l'industrie française le pire des services.

M. Mallemont. — Nous savons que dans beaucoup de grandes maisons de couture les patrons, désirant éviter les responsabilités, ne font pas de contrats d'apprentissage et qu'ils prennent des jeunes filles qu'ils payent en entrant pour servir pendant les premières années comme aides à la manutention des ateliers et que leurs parents peuvent retirer, si cela leur plaît. Ces jeunes filles voient travailler, mais personne n'est chargé de leur montrer. J'ajoute qu'ensuite elles sont payées comme petites mains et mises à même de pouvoir apprendre et qu'elles sont généralement très bien payées, souvent au-dessus de leurs capacités. Quant aux ouvrières jupières ou corsagières, elles sont considérées comme sachant leur métier. Mais, j'avoue que pour la spécialité des manchières, je ne peux pas admettre qu'une jeune fille qui n'apprendrait qu'à faire des manches, aurait appris son métier. Je crois devoir faire remarquer à M. Worth que les concours de fin d'apprentissage ne seraient pas obligatoires, que nous n'avons jamais eu la pensée de demander de nouvelles pénalités pour les patrons, et que la Sous-Commission n'a eu comme but que le relèvement de l'apprentissage dans l'intérêt des enfants et de notre industrie nationale.

Mlle Bouvard. — Je demande à M. Worth si, ayant à la tête de sa maison simplement une jupière, il pourrait arriver à contenter sa clientèle ?

Je ne vois pas, au surplus, pourquoi je rencontre

tant de parti pris contre le concours d'apprentissage? Cela coûterait si peu d'essayer et j'ai grande confiance dans cette façon d'encourager le perfectionnement de l'ouvrière. Il serait toujours temps d'apporter des améliorations dans la façon de s'y prendre.

La clôture de la discussion est prononcée.

M. le Président met aux voix le paragraphe premier du projet de vœu de M. Mallemont qui est ainsi conçu :

« La Commission départementale

« Émet le vœu :

« 1° Que les patrons ne puissent employer en qualité d'apprentis des enfants, s'ils ne sont pas en mesure, par les travaux qui s'exécutent dans leur maison, de leur apprendre ou faire apprendre les principales notions de leur métier. »

Adopté par 11 voix contre 4.

M. le Président met aux voix le paragraphe 2, ainsi conçu :

« 2° Que les patrons dont le travail ne consiste que dans une spécialité et qui emploient des enfants, les rémunèrent d'après les services qu'ils leur rendent, mais n'aient pas le droit de faire des contrats d'apprentissage, ne pouvant pas avoir la prétention de faire apprendre un métier aux enfants qu'ils occupent. »

Repoussé par 6 voix contre 6.

M. le Président met aux voix le paragraphe 3, ainsi conçu :

« 3° Qu'il soit créé des examens spéciaux de fin d'apprentissage, à la suite desquels il pourrait être décerné des diplômes d'ouvriers aux adultes présentant une instruction professionnelle suffisante. »

Adopté par 11 voix contre 9.

M. le Président dit qu'il y a deux propositions additionnelles de M[lle] Bouvard demandant : la première, « que le nombre des apprentis soit limité pour chaque entrepreneur » ; et, la deuxième, « qu'il soit expressément défendu d'employer les apprentis à faire des courses ».

La première de ces deux propositions est adoptée par 12 voix contre 6; la deuxième est repoussée par 9 voix contre 7.

Le projet de vœu de MM. Édouard Besombes et Duval-Arnould est ensuite adopté par 14 voix contre 1.

La séance est levée à 11 h. 3/4.

Le Secrétaire,
WORTH.

Le Président,
Adrien VEBER.

V

EXPOSITION UNIVERSELLE INTERNATIONALE DE 1900, A PARIS.

CLASSE 101.

EXTRAIT

DU RAPPORT SUR L'APPRENTISSAGE[1]

PAR M. LÉON DURASSIER,

INGÉNIEUR CIVIL DES MINES,

Secrétaire de la Société de protection des apprentis et enfants employés dans les manufactures.

....

Si l'on jette maintenant un coup d'œil d'ensemble sur toutes les œuvres présentées ici, que ce soit celles relatives à l'apprentissage ou celles ayant plus particulièrement pour objet la protection de l'enfance ouvrière qui ne s'en sépare que bien rarement tout à fait, il semble que l'on aperçoive quelques tendances assez nettes.

En matière d'apprentissage, les travaux pratiques à l'atelier ne sont plus considérés comme suffisants pour former un bon ouvrier. Ils doivent être accompagnés d'un enseignement théorique qui les éclaire en les complétant.

Les particuliers, les unions corporatives, les industriels fondent de ces cours, qui, joints à l'atelier spécial aux apprentis, constituent de véritables écoles professionnelles, les suppléent, tout en appelant la création le plus souvent réclamée par ceux-là mêmes qui les ont instituées.

C'est l'école professionnelle publique qui est demandée dans ce cas. Elle a déjà ses meilleurs types qu'il ne nous a pas été donné d'étudier, dans ce rapport, puisqu'elles figuraient à la Classe 6; mais nous possédions, dans notre Classe 101, quelques écoles privées très dignes de fixer l'attention. Elles présentaient toutes, qu'elles fussent pour filles ou garçons, ce caractère commun qu'elles étaient organisées en externat, ou que la tendance à l'y réaliser aussi complètement que possible dans un avenir prochain était nettement manifestée par ceux qui les dirigeaient. On est désormais absolument convaincu partout que l'apprenti ne doit pas perdre le contact avec le milieu dans lequel il évoluera bientôt.

Il est un autre fait qui mérite également d'être noté, c'est que l'on semble estimer, aujourd'hui, que l'école professionnelle gagnerait beaucoup à être combinée avec l'apprentissage en atelier privé auquel elle préparerait progressivement ses élèves de manière à réduire considérablement pour eux la durée du contact avec les ouvriers, et la production courante, tout en utilisant sa grande valeur éducative au point de vue pratique. En sorte que si la justesse de ces vues nouvelles se confirmait, l'apprentissage pourrait, aussi, être beaucoup abrégé par l'institution de cours de travaux manuels dans les écoles primaires, ainsi que certaines municipalités, comme celle du Mans, par exemple, l'ont déjà fait.

La tendance à ne plus tenir l'enfant isolé du monde que nous avons indiquée plus haut, se retrouve dans les

(1) Voir ce rapport, page 253.

œuvres de protection comme dans celles d'apprentissage. C'est ainsi que les anciens orphelinats avec ateliers intérieurs, surtout ceux de garçons, sont devenus des maisons d'apprentis, et que certaines associations protectrices de l'enfance faisant mieux encore, hospitalisent désormais les orphelins dans des familles honorables, à défaut de proches ou d'alliés, pour leur rendre la famille qu'ils ont perdue et leur reconstituer un foyer qui brillera pour eux d'un éclat d'autant plus vif qu'ils y auront apporté le bien-être par la rémunération dont leur présence fait l'objet de la part des sociétés qui les protègent.

En matière de protection proprement dite, il y a deux grands faits dominants.

C'est, tout d'abord, la fusion touchante qui s'opère dans les patronages entre les adolescents appartenant à des degrés d'enseignement différent, entre les élèves des lycées et ceux des écoles primaires; et cela qu'il s'agisse des filles ou des garçons, et même semble-t-il que le mérite de cette initiative revienne plutôt aux jeunes filles qui ont l'intuition de ce que peuvent, pour le bien, l'affection et la tendresse sur le cœur humain.

C'est, ensuite, le développement chaque jour plus grand de la protection légale des travailleurs.

Si bien que, pour l'apprentissage, de même que pour la protection, tout converge vers une intervention de plus en plus considérable de l'État en des matières où il semblait que l'initiative privée possédât seule assez d'ingéniosité pour résoudre les multiples problèmes qu'elles présentent.

Au cours du dernier siècle, et depuis nos dernières grandes Expositions surtout, le fait le plus caractéristique est donc une évolution très nette vers un rôle de plus en plus prépondérant de l'État dans l'apprentissage et la protection de l'enfance ouvrière.

. . . .

VI

DÉPOSITION

DE LA SOCIÉTÉ DE PROTECTION DES APPRENTIS ET DES ENFANTS

EMPLOYÉS DANS LES MANUFACTURES

(RUE DE RENNES, N° 44, À PARIS)

FAITE LE LUNDI 16 JUIN 1902 PAR M. GEORGES PICOT,

Secrétaire perpétuel de l'Académie des Sciences morales et politiques, Président, assisté de quelques membres du Conseil d'administration (1).

A. — De l'apprentissage.

Depuis trente-six ans qu'elle s'occupe de l'amélioration du sort des apprentis et des enfants employés dans les manufactures, notre Société a acquis la conviction que les uns et les autres ne peuvent devenir de bons ouvriers que par l'apprentissage à l'atelier.

C'est pour elle un fait d'observation pour la généralité des professions et d'expérience directe pour plus de 200 métiers divers dans lesquels elle a placé ses pupilles.

On comprend, d'ailleurs, qu'il en soit ainsi, attendu que pour que l'apprentissage se fasse bien, il faut, avant tout, que l'enfant prenne l'amour du métier; et c'est seulement à l'atelier que cet amour peut lui venir en voyant que le métier nourrit son homme et en proportion des capacités qu'il a acquises; tandis qu'à l'école il n'a sous les yeux que des professeurs qui vivent de l'enseignement qu'ils lui donnent et non pas du métier qu'ils lui apprennent.

De plus, à l'école professionnelle, l'enfant ne faisant que s'exercer sur la matière sans fabriquer des produits marchands, qui ne sauraient être obtenus, dans la plupart des cas, sans la collaboration d'un certain nombre d'ouvriers, ne prend pas conscience de la valeur qu'il lui communique par son travail, pas plus que de la capacité de production qu'il acquiert pour lui-même.

La vérité de cette affirmation que l'apprenti ne devient ouvrier que s'il travaille pour la clientèle est, du reste, nettement prouvée par ce fait que les écoles professionnelles de jeunes filles, où cette condition peut être remplie, et l'est, en effet, sont les seules dont les enfants sortent avec une habileté suffisante pour trouver à gagner leur vie dans les ateliers libres. On a même observé, dans les écoles municipales de jeunes filles de la Ville de Paris, où ce n'est qu'en dernière année qu'elles travaillent pour la clientèle, que les élèves ayant accompli cette dernière année d'étude sont les seules qui, à leur sortie, soient capables d'occuper une place avantageuse.

Pour l'apprentissage, l'atelier présente encore sur l'école ce double avantage que les travaux qui s'y font sont toujours ceux que réclame le goût du jour, et que le matériel, y étant nécessairement renouvelé dans l'intérêt de l'industrie, a toute chance d'y être plus perfectionné qu'à l'école où il se perpétue.

A l'école, enfin, l'enfant n'a qu'un maître, le professeur, dont il se peut qu'il ne soit pas apte à s'approprier les procédés, tandis que dans l'atelier il se trouve en contact avec plusieurs ouvriers également habiles parmi lesquels il ne peut pas manquer de rencontrer celui dont il est susceptible de s'assimiler les tours de main.

Mais ce n'est pas seulement à ces deux points de vue,

(1) Paul Bérard et Félix Follot, *vice-présidents;* Léon Caubert, *secrétaire général;* Alban Chaix et Léon Durassier, *censeurs.*

moral et technique, que l'atelier se montre supérieur à l'école pour l'apprentissage, c'est aussi au point de vue économique.

Qu'il s'agisse de l'apprenti proprement dit ou de l'enfant employé dans les manufactures, c'est à l'atelier que l'apprentissage est le moins onéreux pour les familles. L'enfant employé dans les manufactures y fait, en effet, son apprentissage tout en recevant un salaire, qui représente parfois tout le budget d'une pauvre veuve demeurée chargée d'enfants; et cela devient, également, chaque jour, de plus en plus la règle de rémunérer l'apprenti manuel lui-même d'une manière progressive pendant toute la durée de son apprentissage.

L'école ne saurait, par suite, rivaliser à cet égard avec l'atelier que si, en même temps que l'on y donnerait gratuitement l'enseignement professionnel, il était alloué aux familles une indemnité correspondante à ce que les enfants recevraient à l'atelier. Ce ne serait assurément que juste, mais cela paraît bien irréalisable.

A tous les points de vue, donc, l'atelier se montre supérieur à l'école pour l'apprentissage.

Cependant, quelle que soit la valeur que notre Société attribue à l'apprentissage à l'atelier, elle n'en estime pas moins qu'il ne peut que gagner à être complété pour beaucoup d'industries sinon pour toutes, ce qui ne serait certainement pas possible, par des cours professionnels et stimulé par des concours suivis de récompenses, analogues à ceux qui existent déjà et sont si bien conçus à tant d'égards, et dont son *Bulletin* contient de si nombreux et si efficaces exemples.

Notre Société qui a tant obtenu de l'initiative privée pense, toutefois, que c'est à elle et, en particulier, aux chambres syndicales patronales ou ouvrières qu'il appartient d'organiser ces encouragements et qu'ils ne gagneraient rien à être réglementés et rendus obligatoires.

L'État, les départements ou les municipalités peuvent en faciliter la création et le développement par des subventions aux œuvres; et le Gouvernement, par l'attribution libérale à ceux qui s'y dévouent, corps et âme, de distinctions honorifiques vraiment faites pour stimuler leur zèle et le récompenser; mais à cela doit se borner leur rôle. Il faut qu'il demeure essentiellement tutélaire et gracieux sans revêtir jamais aucun caractère de contrainte.

D'ailleurs, comme il ne peut être question pour le législateur de prescrire la fréquentation de cours professionnels en dehors de la journée légale de travail des enfants, ce qui serait en augmenter la durée, il ne pourrait être conduit à l'imposer que pendant cette journée même. Mais, alors, les patrons seraient, le plus souvent, dans l'impossibilité absolue de se soumettre à cette exigence. De leurs apprentis, les uns sont de première année, les autres de deuxième, d'autres encore de troisième, et parfois de quatrième année; ils devraient donc recevoir chacun un enseignement théorique particulier, ils auraient à suivre, par conséquent, des cours différents, à des heures différentes.

De là, dans l'atelier, des allées et venues incompatibles avec sa bonne tenue et la poursuite de ce travail régulier sans lequel il n'y a pas d'apprentissage sérieux. Si bien qu'aucun patron soucieux de ses intérêts et surtout de celui des enfants confiés à ses soins ne saurait accepter pareil état de choses.

En définitive, donc, dans une matière aussi délicate que celle de l'apprentissage, il faut absolument éviter toute réglementation excessive et toute contrainte qui ne peuvent amener qu'un résultat : le renvoi des enfants des ateliers.

C'est, en effet, un moyen bien simple qui reste toujours à la disposition des patrons pour échapper, en fin de compte, aux tracasseries administratives; et ce n'est pas le moindre danger de la protection légale des travailleurs qu'elle ne puisse être poussée bien loin sans aboutir à un tel résultat.

B. — Du contrat d'apprentissage.

On vient de voir que la Société de protection des Apprentis et des Enfants employés dans les manufactures était convaincue que l'apprentissage ne peut donner de bons ouvriers que s'il est fait à l'atelier; sous réserve cependant des cas particuliers comme ceux que nous avons indiqués plus haut.

Il est un autre point sur lequel tous les membres de notre Société sont également d'accord, c'est que l'apprentissage ne peut être bon que s'il est poursuivi jusqu'au bout. Aussi, dans chacune de ses distributions de récompenses, notre Société en a-t-elle toujours attribué un très grand nombre aux apprentis sérieux qui ne désertent pas l'atelier avant le temps.

Elle s'est également toujours montrée favorable au contrat d'apprentissage en tant qu'il pouvait concourir à ce résultat si désirable; et elle l'a constamment mis en pratique pour ses propres pupilles. C'est d'ailleurs pour elle la vraie raison d'intervenir en leur faveur.

Elle n'estime pas cependant qu'il doive être rendu

obligatoire. Qui dit obligation dit pénalités pour ceux qui s'y soustraient, et elle ne voit pas bien au nom de quels principes de justice on pourrait frapper les parents d'enfants de plus de 13 ans qui, tout en les plaçant en apprentissage dans un atelier, ne voudraient pas contracter l'engagement de les y laisser malgré leur résistance ultérieure possible ou alors qu'ils seraient devenus capables de gagner ailleurs un salaire plus élevé et si souvent indispensable dans une famille ouvrière.

Il n'y a, en effet, presque exclusivement à s'occuper ici que des apprentis et de leurs parents; car le contrat d'apprentissage reposant sur un principe de compensation qui permet au patron de se récupérer pendant les dernières années d'apprentissage de ce qu'il a présenté pour lui d'onéreux pendant les premières, l'existence de ce contrat, sa stricte observation n'offrent pour lui que des avantages et il ne peut chercher à s'y soustraire ou à le rompre que lorsqu'il se trouve en présence d'enfants devenus tout à coup insubordonnés ou foncièrement mauvais.

Si beaucoup de patrons n'exigent plus maintenant de contrat d'apprentissage, c'est qu'il est désormais dépourvu de sanction, en ce qui les concerne, depuis que les parents ne versent plus de somme aux mains du notaire pour faire apprendre un métier à leur enfant, somme qu'ils perdaient lorsque l'enfant quittait l'atelier avant d'avoir achevé son apprentissage.

De telle sorte qu'actuellement le contrat d'apprentissage n'a plus qu'une valeur morale. Il ne vaut qu'en raison des sentiments personnels des partiés contractantes; et c'est pourquoi il devient surtout sérieux comme on en pourrait citer de nombreux exemples, par l'interposition entre les patrons, les parents et les enfants, d'une personne morale: Société de Protection, Patronage, Syndicat professionnel, Conseil de prud'hommes, etc., qui s'associe à la rédaction de l'acte, en augmente l'importance aux yeux des contractants et veille avec sollicitude à l'accomplissement des engagements pris, en adoucissant de son mieux les légers froissements qui surgissent fatalement malgré toutes les précautions prises.

Notre Société estime en résumé qu'au point de vue légal, le contrat d'apprentissage ne demande pas à être enserré dans des prescriptions plus étroites que celles qui sont édictées dans la loi du 22 février 1851; et c'est encore et surtout de l'intervention des particuliers qu'elle attend tous les progrès que l'on peut souhaiter à cet égard.

VIII

CONSEILS DU TRAVAIL DE PARIS.

ANNÉE 1902.

DISCUSSIONS RELATIVES À L'APPRENTISSAGE.

EXTRAIT DES PROCÈS-VERBAUX.

1er CONSEIL. — 2e SECTION.

INDUSTRIES DU BATIMENT (PIERRES ET TERRE, MAÇONNERIE, TAILLE DE PIERRES ET TERRASSE).

SÉANCE DU 23 JANVIER 1902.

Présidence de M. ADENIS.

Il est rappelé que les syndicats patronaux n'ont pas pris part aux élections des Conseils du travail pour la 2e section du 1er Conseil.

Les Conseils des prud'hommes sont représentés par deux délégués patrons et deux délégués ouvriers.

Le questionnaire relatif à l'apprentissage, soumis aux Conseils du travail, comme aux syndicats, par M. le Ministre du commerce, est alors mis sous les yeux du président qui charge le secrétaire d'en donner lecture.

La lecture achevée, M. Lachaux fait observer que, d'une manière générale, le travail exigé des apprentis du bâtiment est de nature à développer le corps à l'instar des exercices physiques.

Conséquemment, la réglementation du travail dans les ateliers et manufactures ne devrait pas s'appliquer aux travaux du bâtiment.

M. Chevalier objecte que les ouvriers non adultes sont quelquefois astreints à faire des travaux au-dessus de leur force et de leur âge et que, dès lors, l'assimilation s'impose.

La discussion s'engage ensuite sur la procédure à adopter pour la discussion des réponses à faire aux questions posées.

M. Miller fait observer qu'en présence de leur multiplicité, il ne peut s'agir, dans cette séance, que d'un examen sommaire et d'un premier échange de vues.

Il se montre disposé à préparer et à soumettre à la section un travail d'ensemble, pourvu qu'il lui soit loisible de pouvoir étudier ces questions à tête reposée.

Le Conseil approuve cette proposition et il reste, dès lors, entendu que des observations seront échangées

sur chacune des questions qui seront reprises une à une.

Le secrétaire rapporteur tiendra compte de cette première discussion pour présenter à la prochaine séance un projet de réponse dont le texte ne deviendra définitif qu'après délibération de l'assemblée.

Les questions sont alors reprises en seconde lecture.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1re Question. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

M. Chevalier dit que pour les industries du bâtiment, l'apprentissage n'existe que par exception.

M. Miller fait observer qu'il y a pourtant un apprentissage pour certaines catégories de professions, telles que les sculpteurs, les ornemanistes, les mouleurs et les marbriers.

La nomenclature complète des professions comportant un apprentissage figurera dans le rapport qu'il se propose de préparer et de présenter à la prochaine séance.

2e Question. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?*

M. Lachaux dit qu'autrefois, du temps des jurandes et des maîtrises, l'apprentissage existait dans toutes les industries du bâtiment.

Les maçons et les terrassiers eux-mêmes formaient des apprentis, ainsi que les tailleurs de pierre.

Aujourd'hui, l'apprentissage proprement dit n'existe plus dans ces professions.

3e Question. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales).*

M. Lachaux estime que l'une des causes morales consiste dans l'assimilation trop étroite des industries du bâtiment à la réglementation qui régit les apprentis des usines, ateliers et manufactures.

En ce qui concerne les causes économiques, MM. Adenis et Lachaux sont d'avis que la suppression de l'apprentissage est due, principalement, à la hâte qu'ont les parents d'un jeune ouvrier de lui voir gagner sa petite journée aussitôt qu'il commence à travailler.

Et, en effet, les manœuvres maçons ou terrassiers gagnent aujourd'hui tout de suite.

4e Question. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

Il résulte des explications échangées que les travailleurs du bâtiment travaillent ordinairement à forfait ou aux pièces.

Ils prennent comme manœuvres leurs fils ou des enfants dont ils connaissent les parents, et ces manœuvres deviennent progressivement des ouvriers, sans que ce stage puisse être considéré comme un apprentissage proprement dit.

5e Question. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) sur la marche des industries?

b) sur la condition des ouvriers?

De l'avis unanime, il résulte que la suppression de l'apprentissage dans certaines professions n'a eu aucun effet, aussi bien sur la marche des industries du bâtiment que sur la condition des ouvriers.

Et ceci s'explique très facilement par le fait que les professions dont il s'agit ne demandent qu'une instruction professionnelle assez sommaire.

6e Question. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

L'apprentissage n'est utile que dans les professions où il a subsisté.

7e Question. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient en grand nombre des*

ouvriers formés dans les écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?

Il n'existe pas d'écoles professionnelles pour les professions appartenant à la 2ᵉ section du 1ᵉʳ Conseil.

8ᵉ Question. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire, dans ce cas, pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels?*

Étant donné qu'il n'existe pas d'écoles professionnelles, la question ne comporte pas de réponse.

9ᵉ Question. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles?*

Les écoles professionnelles n'auraient ici aucune utilité.

10ᵉ Question. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels?*

Dans toutes les industries du bâtiment, même dans les catégories où l'apprentissage n'est pas nécessaire, les cours professionnels peuvent avoir leur utilité et offrir un intérêt, au point de vue technique, pour les adultes comme pour les jeunes.

Aussi, il n'est pas rare de voir certains syndicats organiser des cours corporatifs qui sont ordinairement suivis.

11ᵉ Question. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?*

Après un échange d'observations entre les conseillers présents, il est reconnu que l'obligation ne paraît pas possible, et, dès lors, il n'y a pas lieu de répondre à la seconde partie de la question.

12ᵉ Question. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

Il y a lieu de faire sur cette question les mêmes réserves qu'à la question précédente.

M. Miller intervient pour déclarer qu'il se propose de faire une enquête sur la question parmi les apprentis sculpteurs qui quittent souvent l'atelier pour suivre des cours professionnels, la catégorie des sculpteurs n'étant pas représentée dans l'assemblée et aucun des membres présents n'ayant de compétence pour la catégorie dont il s'agit.

13ᵉ Question. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il, dans l'ensemble, progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

Il y a plutôt progrès, si l'on considère comme un progrès que l'ouvrier tend à se spécialiser de plus en plus.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14ᵉ Question. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.*

A voir.

M. Miller répondra.

15ᵉ Question. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

Étant donné que l'apprentissage n'est pas de règle dans le bâtiment, il y a très peu de cas de rupture d'apprentissage, mais, dans les cas qui se produisent, la cause en remonte aux parents des apprentis, qui se montrent pressés de voir leurs enfants gagner un salaire.

16ᵉ Question. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

C'est une question d'espèce qui ne peut être débattue qu'entre le patron et l'ouvrier ou ses parents.

17ᵉ Question. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quels cas?*

Dans tous les cas, pour bien établir les responsabilités et en vue des différends qui peuvent se produire.

18ᵉ Question. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

La surveillance est actuellement exercée par le Conseil des prud'hommes, saisi par l'une ou l'autre des parties.

S'il est besoin, le Conseil désigne un de ses membres pour suivre l'apprenti, dont il devient, pour ainsi dire, le tuteur.

La protection actuelle semble donc suffisante.

19ᵉ Question. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

La rupture et, le cas échéant, une indemnité à la partie lésée, semblent des sanctions suffisantes.

Le régime actuel paraît donc suffisamment efficace, et il ne semble pas très utile de chercher des sanctions nouvelles.

QUESTIONNAIRE N° 2.

Désignation des industries pour lesquelles il est répondu aux questions ci-après :

Industries comprises dans la 2ᵉ section du 1ᵉʳ Conseil.

1ʳᵉ Question. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal.*

Le contrat écrit est usité aussi bien que le contrat verbal.

Modèle du contrat écrit à fournir.

Exposé des conditions du contrat verbal à faire.

2ᵉ Question. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

L'apprentissage, quand il existe, est ordinairement de deux ans et sa durée semble suffisante.

3ᵉ Question. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

Le certificat délivré est souvent un certificat de complaisance. Il n'atteindrait toute sa valeur que s'il était délivré par une commission d'examen impartiale et composée de gens compétents.

4ᵉ Question. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

Il est exact de dire que l'apprenti est trop souvent employé à des besognes étrangères au métier.

5ᵉ Question. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

Impossible à préciser. Mais on peut dire qu'elle est nulle dans certaines professions et minime dans certaines autres.

6ᵉ Question. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée?*
Dans quelle mesure et par quel moyen?
Pour éviter quels abus?

L'abus n'existe pas et conséquemment, la limitation n'aurait aucune raison d'être.

7e Question. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

Le plus ordinairement, l'apprentissage n'est pas rompu.

8e Question. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?*

Tantôt par une partie, tantôt par l'autre:

Souvent par le désir des parents de profiter prématurément du gain des enfants;

Quelquefois aussi par les exigences trop grandes des patrons envers les ouvriers.

9e Question. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

La limitation actuelle paraît suffisante et l'obligation ne semble pas admissible.

1er CONSEIL — 3e SECTION.

CHARPENTE ET MENUISERIE.

SÉANCE DU 27 JANVIER 1902.

Présidence de M. TRIMAILLE.

M. Trimaille. — Je demande que chaque conseiller ait un exemplaire de chaque questionnaire, afin qu'il puisse le soumettre à son syndicat avant de le discuter ici.

Cette assemblée est l'essence des syndicats. Il pourra arriver, grâce à la discussion, que les uns ou les autres d'entre nous s'apercevront que leur syndicat était à côté de la vérité. Ils devront reconnaître leur erreur comme un homme sage doit toujours le faire en pareille circonstance.

M. Pouard. — Il est nécessaire que l'Administration fasse imprimer des exemplaires de ces questionnaires avant notre prochaine réunion, afin que nous puissions étudier les réformes qui nous sont proposées.

M. Trimaille. — Les questions dont on donne lecture en assemblée sont moins approfondies que si on les examine avant de s'y rendre. Il y a souvent un travail considérable à faire.

Pour l'apprentissage, par exemple, il est impossible de donner une réponse au pied levé. Elles sont légion les professions où on ne forme pas d'apprentis. Ici même, il y a lieu d'examiner parmi nos professions celles où l'on forme réellement des apprentis.

M. Lagadec. — Les menuisiers font trois ans d'apprentissage. Les parqueteurs sont des spécialistes qui ont été d'abord menuisiers.

Les charpentiers font deux ou trois ans d'apprentissage.

M. Trimaille. — Il nous est impossible de répondre, par exemple, au sujet des treillageurs. Il est donc indispensable de nous ajourner.

M. Pouard. — Cela est préférable. Nous pourrons alors donner des renseignements bien plus précis sur les diverses professions que nous représentons.

....

SÉANCE DU 21 FÉVRIER 1902.

QUESTIONNAIRE N° 1.

Présidence de M. TRIMAILLE.

M. Trimaille. — Nous allons procéder à l'examen des deux questionnaires relatifs à l'apprentissage, en ce qui concerne les professions et les industries représentées dans cette section.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

R. — On forme des apprentis dans toutes nos industries ou professions, sauf chez les parqueteurs proprement dits.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui, maintenant, n'en forment plus? Lesquelles?*

Rien à répondre.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis?*

Rien à répondre.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

Rien à répondre.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage:*
 a. *Sur la marche des industries?*
 b. *Sur la condition des ouvriers?*

Rien à répondre.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

Rien à répondre.

7. — *Existe-t-il, dans votre région, des industries ou professions qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés dans des écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?*

R. — Il y a des écoles professionnelles pour les menuisiers et pour les charpentiers. Il n'y en a pas pour les emballeurs et pour les parqueteurs. Certains de ceux-ci, il est vrai, ont commencé par être menuisiers ou charpentiers. Mais, en ce qui concerne ces deux dernières professions, elles n'emploient pas un très grand nombre d'ouvriers formés dans les écoles professionnelles.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels?*

R. — Nous donnons plutôt l'avantage à ceux qui sortent de l'atelier. Cependant, si l'on donne un travail à exécuter sur croquis, il est évident que l'élève de l'école professionnelle le fait mieux.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles?*

Rien à répondre.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels?*

R. — Dans la charpente, la menuiserie et l'emballage, l'apprentissage peut être fait complètement à l'atelier. Le parquetage ne formant pas d'apprentis, cette question ne concerne pas cette profession.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?*

R. — Dans nos professions et industries, c'est en travaillant que l'on se perfectionne. Le travail est très varié et l'on apprend tous les jours quelque chose à l'atelier.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

R. — L'enfant devrait passer quatre jours consécu-

tifs à l'atelier et deux jours à l'école professionnelle. Cela vaudrait mieux que de l'envoyer chaque jour deux heures à l'école.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

R. — Le niveau de l'instruction professionnelle chez nos ouvriers s'est plutôt élevé.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.*

Pas de réponse.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

R. — Dans nos professions, il n'y a plus de contrat écrit. Le contrat verbal subsiste seul. Sa durée est généralement de trois ans, mais beaucoup d'apprentis s'en vont avant la fin.

Un patron a raison de faire faire des courses à son apprentis, pourvu qu'elles ne soient pas très fatigantes. La journée des apprentis doit se composer de six ou sept heures de travail et de deux heures de courses ou de nettoyage de l'atelier.

Si cette proportion était observée le nombre des différends diminuerait beaucoup.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

R. — Il n'y a pas lieu d'établir de nouvelles stipulations.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quels cas?*

R. — Le contrat verbal nous paraît suffisant. En cas de désaccord entre le patron et les apprentis, la séparation est ce qu'il y a de mieux.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

R. — Nous avons les inspecteurs du travail. On pourrait augmenter leur nombre; il est reconnu qu'il est insuffisant.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

R. — Aucune.

20. — *Observations complémentaires.*

R. — Néant.

QUESTIONNAIRE N° 2.

Emballage, parquetage, menuiserie, charpente.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal.*

R. — L'apprentissage est réglé par un contrat verbal.

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

R. — La durée est généralement de trois ans. Elle paraît suffisante.

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

R. — Non. Le certificat d'apprentissage n'est pas considéré comme une preuve de capacité. Nous ne voyons pas comment on pourrait augmenter sa valeur.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

R. — Nous pensons qu'un apprenti doit travailler de

son métier six à sept heures par jour et que le reste de son temps doit être employé à des courses ou à l'arrangement de l'atelier.

5. — *Dans les industries et dans les professions désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour des ouvriers de même profession?*

R. — Cette proportion est très variable. Il y a beaucoup plus d'apprentis chez les petits patrons que chez les grands. Souvent même les grandes maisons n'en veulent pas.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

R. — Nous ne pensons pas qu'il faille limiter cette proportion.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

R. — 60 p. 100 des contrats d'apprentissage sont exécutés jusqu'au terme stipulé en ce qui concerne l'emballage.

Pour la menuiserie et la charpente la proportion n'est que de 30 p. 100.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?*

R. — Le plus souvent, c'est l'apprenti qui rompt le contrat d'apprentissage. Il s'en va dans une autre maison pour avoir un salaire plus élevé.

9. — *Dans les professions auxquelles se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

R. — La limitation obligatoire de la durée du contrat d'apprentissage ne nous semble pas nécessaire. La durée générale est de trois ans. Elle nous paraît très suffisante.

1er CONSEIL — 4e SECTION.

PEINTURE EN BATIMENT.

SÉANCE DU 28 JANVIER 1902.

PRÉSIDENCE DE M. MORIN.

Examen des questions formulées dans le questionnaire du Conseil supérieur du travail relatif à l'apprentissage. (Ce questionnaire sera mis en séance sous les yeux de la section.)

Sur la demande de ses collègues, M. LE PRÉSIDENT donne lecture de la lettre du Ministre du Commerce, qui précède le questionnaire, puis il passe à la première question.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

M. LE PRÉSIDENT estime que la section a simplement à donner une liste des professions qui se rattachent à la peinture et qui forment des apprentis; et, d'accord avec des collègues, il arrête la nomenclature suivante :

Peintres en bâtiment.
Peintres en décors (bois et marbre).
Peintres fileurs décorateurs.
Peintres en lettres.
Vitriers.
Colleurs de papier.

Après une discussion sur les badigeonneurs à laquelle prennent part MM. MORIN, GONET et LEMAÎTRE; et après l'examen des questions 2, 3 et 4 du questionnaire, sur lesquelles la section n'a aucune réponse à donner, M. TANGUY déclare qu'il lui paraît impossible de discuter ainsi sans avoir consulté les syndicats dont ils sont les délégués, et cela, aussi bien pour la question relative à l'apprentissage présentement en discussion, que pour celle inscrite au paragraphe 3e de l'ordre du jour rela-

tive au chômage. Il demande donc le renvoi de la discussion sur ces deux affaires à une séance ultérieure.

(Le renvoi de la discussion est adopté.)

SÉANCE DU 13 FÉVRIER 1902.

PRÉSIDENCE DE M. MORIN.

M. TANGUY, secrétaire, lit le procès-verbal de la séance du 28 janvier 1902.

M. GONET. — Je demande la parole pour rectification au procès-verbal. Je crois que nous avions mis, dans la liste des professions se rattachant à la section, les doreurs, qui dépendent certainement de la peinture en bâtiment.

M. MORIN. — N'y a-t-il pas d'autres sections où ils seraient mieux à leur place?

M. GONET. — Pas du tout, ils appartiennent certainement à la nôtre. Quant aux vitriers, vous savez comme moi qu'on ne fait pas d'apprentissage pour être vitrier; un peintre doit savoir poser des vitres et n'importe où.

M. TANGUY. — Les apprentis peintres, en effet, sont en même temps apprentis vitriers.

M. MORIN. — Je crois qu'il y a peu d'apprentis, mais cependant on en fait. Je suis d'avis de n'exclure, autant que possible, personne; vous voulez mettre les doreurs, mettons-les; gardons aussi les colleurs de papier, dont le métier n'est cependant pas très difficile; quant aux vitriers, quand on a vu les travaux de vitrerie du Grand Palais, des gares, etc., certainement on doit penser que le premier venu ne pourrait y être placé. Si nous les excluons, nous aurons l'air de dire qu'il y a là une profession qui devrait faire des apprentis et qui n'en fait pas. Aussi, et étant donné le peu d'importance de la question, je suis d'avis de les conserver sur notre liste.

M. LEMAÎTRE. — Acceptons-nous le procès-verbal?

M. TANGUY. — Acceptons-le, sauf rectification de M. Gonet.

M. MORIN. — Ajoutons les doreurs, si vous le voulez? (*Adopté.*)

Que faisons nous maintenant des vitriers?

M. GONET. — Je dis, moi, qu'un peintre peut faire de la vitrerie.

M. MORIN. — Je ne dis pas le contraire; mais cependant on ne prend pas toujours des peintres pour la faire; on prend aussi des jeunes gens, c'est ce que j'appelle des apprentis; l'apprentissage est court, mais on en fait un.

M. LEMAÎTRE. — Les treize branches de notre industrie représentées aux conseils des prud'hommes dérivent toutes de la peinture en bâtiment; elles se sont spécialisées petit à petit et à Paris surtout; les ouvriers ont tiré plusieurs avantages de cette spécialisation, ils sont devenus plus habiles, ont gagné par conséquent davantage et sont plus libres dans leur travail; mais toutes ces spécialités dérivent de la peinture.

M. LE PRÉSIDENT. — La question n'est pas là; que pensez-vous des vitriers? Forment-ils, oui ou non, des apprentis?

M. LEMAÎTRE. — Je dis que la vitrerie dépend de la peinture, que l'apprenti peintre apprend en même temps à poser des vitres et qu'il n'y a pas d'apprentis parmi les vitriers.

M. GONET. — Mais, Monsieur Morin, citez-nous un entrepreneur de vitrerie qui ait des apprentis? Vous n'en trouverez pas, et pourtant quand ils ont besoin d'ouvriers, ils s'en procurent très vite, vous savez comme moi de quelle manière, par le moyen des sous-traitants qui sont la plaie de notre industrie.

M. LE PRÉSIDENT. — Il n'est pas question de cela pour le moment; il s'agit de savoir si les vitriers forment des apprentis; vous avez, ainsi que M. Lemaître, donné votre avis, voyons celui de M. Tanguy.

M. TANGUY. — Je ne vois pas grand inconvénient à garder les vitriers sur notre liste, et pourtant il est bien certain que leurs apprentis sont compris dans les apprentis des peintres en bâtiment.

M. LEMAÎTRE. — Alors nous ajoutons les doreurs et nous remplaçons les vitriers par les vitraux d'art.

M. LE PRÉSIDENT. — La dorure, les vitraux d'art sont des industries qui dépendent de nous de moins en moins.

M. TANGUY. — Peu importe, ces spécialités forment des apprentis, donc nous devons les inscrire puisqu'elles appartiennent à notre section.



M. le Président. — Elles s'y rattachent, oui, mais de très loin, et elles deviennent de plus en plus indépendantes.

M. Tanguy. — Mais les peintres de lettres aussi forment une spécialité indépendante.

M. le Président. — Enfin, comme vous voudrez. Voici donc la liste modifiée : peintres en bâtiment; peintres en décors (bois et marbre); peintres fileurs-décorateurs; peintres en lettres et attributs; doreurs; vitraux d'art; colleurs de papier.

M. Lemaître. — Je serais d'avis de supprimer les colleurs de papier; car il arrive chez eux ce qui arrive chez les maçons ou les plombiers, qui prennent des aides de 17 ou 20 ans, lesquels deviennent ensuite ouvriers. De même dans la peinture, l'aide du peintre colle le papier et devient par la suite ouvrier.

M. le Président. — Supprimons les colleurs, si vous voulez, cela a peu d'importance.

M. Gonet. — Mais Monsieur Morin, je vous demande pardon, c'est une question très importante de notre industrie, la question des sous-traitants.

M. Tanguy. — Je maintiendrais volontiers les colleurs de papier sur notre liste.

M. le Président. — Je n'ai pas très bien compris ce qu'a voulu dire M. Lemaître par sa comparaison avec les maçons et les plombiers; car, dans ces métiers, on forme des apprentis; et quand on a appris un métier, en somme, que ce soit comme aide ou comme apprenti, peu importe, personne ne vous demande par où vous êtes passé. Néanmoins, si vous y tenez, supprimez les colleurs de papier.

M. Tanguy. — Supprimons-les puisque MM. Gonet et Lemaître sont de cet avis. Voulez-vous, Monsieur le Président, nous donner maintenant la liste définitive?

M. le Président. — Peintres en bâtiment.
Peintres en décors (bois et marbre).
Peintres fileurs-décorateurs.
Peintres de lettres et attributs.
Doreurs.
Vitraux d'art.

Maintenant, Messieurs, j'ajoute que, pour éviter des discussions du genre de celles qui viennent d'avoir lieu, discussions sans importance, selon moi, et qui cependant nous ont pris beaucoup de temps, je crois devoir m'opposer à la discussion par article du questionnaire. Il avait été, d'ailleurs, entendu que nous ferions un travail préparatoire sur ce questionnaire, chacun de notre côté, que nous l'apporterions ici et que ce travail servirait de base à la discussion. Il est à peu près certain que, étant seul contre vous trois, je ne pourrai jamais faire prévaloir mes opinions; je vous demande donc de lire ce que j'ai fait, vous discuterez ensuite comme il vous plaira; si vous avez préparé un travail, vous pourrez à votre tour en donner lecture.

M. Lemaître. — Je ne vois aucun inconvénient à ce que M. le Président nous lise ce qu'il a préparé.

M. Tanguy. — Je ne m'y oppose pas davantage.

M. Gonet. — Voyons d'abord le rapport de M. Morin, si vous voulez, nous discuterons ensuite.

M. le Président donne lecture du rapport suivant :

ENQUÊTE

SUR

LES CONDITIONS DE L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL.

QUESTIONNAIRE N° 1.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

. . . .

Les peintres en bâtiment,
Les peintres en décors (bois et marbre),
Les fileurs-décorateurs,
Les peintres d'enseignes,
Les vitriers,
Les colleurs de papiers.

Toutes ces branches ont toujours formé et forment encore des apprentis.

2. — *Parmi les industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus?*

Pas de réponse.

3. — *Pour quelles causes les industries et les professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales.)*

Également pas de réponse.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

Également pas de réponse.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage?*

a) *Sur la marche des industries?*

b) *Sur la condition des ouvriers?*

Dans les branches que nous venons d'indiquer, puisque l'apprentissage existe, il n'y a pas à en constater la suppression.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

L'apprentissage existant, il n'y a pas lieu de le rétablir dans les conditions où il était avant la suppression des privilèges pour les maîtrises. Avant cette époque, il y avait des règlements qui fixaient la durée de l'apprentissage pour chaque profession et cette durée était souvent, mais pas toujours, en raison des difficultés inhérentes à chaque profession. Le nombre des patrons étant limité, beaucoup d'entre eux ne pouvaient avoir qu'un seul apprenti, et n'avaient le droit d'en prendre un nouveau qu'à la fin du contrat de l'ancien.

Il résultait de cet état de choses que le nombre des apprentis se trouvait limité comme était limité celui des patrons. Dans le livre de M. Husson paru récemment et intitulé : *Artisans et compagnons*, nous trouvons des détails intéressants concernant l'apprentissage, surtout dans le chapitre II qui a pour titre : *Les contrats d'apprentissage*. Voici ce que nous y avons trouvé page 80 :

« Dans tous les métiers, l'apprenti était nourri, logé et entretenu chez son patron, au moyen d'une somme, versée avant de mettre la main au travail. La durée la plus restreinte était celle pour les paveurs qui n'était que de trois ans. Pour les maçons, elle était de six ans, tandis qu'elle n'était que de quatre pour les charpentiers; mais elle s'élevait à sept ans pour les serruriers. En dehors du bâtiment, la durée était souvent plus élevée, même sans avoir égard aux facilités d'un métier; ainsi par exemple le boulanger qu'on peut considérer comme un métier des plus faciles exigeait cinq ans d'apprentissage. Celui de l'orfèvre durait dix ans. Bref, il s'élevait jusqu'à douze dans certains métiers. Si la durée était limitée pour chaque profession, il n'en était pas de même pour la somme à payer par les parents de l'apprenti; et il est aisé de comprendre que certains patrons devaient être recherchés en raison de leur réputation, de leur clientèle, tout en faisant payer plus cher que d'autres. Il ne faut pas croire que les contrats de ce temps étaient exempts d'abus. Il y en avait tout autant que de nos jours, attendu que les moyens de répression n'existaient pas; on tolérait ces abus; on en souffrait plus ou moins, de part et d'autre, et l'apprentissage continuait son cours, à moins que les deux parties fussent d'accord pour se séparer, ce qui devait se produire également. Il y avait, à cette époque, comme à présent, des excellents, des bons, des médiocres et des mauvais ouvriers. Pour les premiers, les bons ouvriers, les capables, avec le goût du travail, c'est en forgeant qu'ils deviennent forgerons. Ils sont toujours occupés et se perfectionnent chaque jour. Les autres, les incapables, pour plusieurs raisons faciles à comprendre, ne se perfectionnent point, perdent la main pendant des chômages réitérés plus ou moins longs, et ces sujets existaient absolument autrefois comme ils existent encore aujourd'hui. On a toujours vu et on verra toujours, dans l'avenir, dans tous les métiers, des ouvriers de vingt-cinq ans plus capables, plus habiles, plus consommés dans leur métier que d'autres à quarante, bien que ces derniers aient reçu comme les premiers les mêmes notions et qu'ils aient eu pour apprendre les mêmes éléments d'instruction. »

La loi qui a aboli les privilèges des maîtrises a entraîné avec elle les conditions de l'apprentissage, et, en définitive, la situation actuelle est la conséquence de la loi du 17 mars 1791. Cette loi, en proclamant la liberté du travail, en déclarant que désormais « il serait libre à toute personne de faire tel négoce, d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouverait bon », cette loi devait amener, peu après, ce qui existe, c'est-à-dire que l'apprenti fera son apprentissage de telle façon que ses parents l'entendront, et au besoin comme il l'entendra lui-même, en s'affranchissant de leur tutelle, et en se

mettant en rébellion contre son patron, fait que nous constatons souvent dans nos audiences des conseils de prud'hommes.

Il n'y a donc pas à regretter ce que la loi de 1791 a fait, mais alors il faut en accepter les conséquences. Ces conséquences, c'est la liberté des contrats. Cette liberté a engendré des abus, abus qui profitent tantôt à l'ouvrier, tantôt à l'apprenti.

Ces abus ont motivé la loi du 4 mars 1851, loi à laquelle se joignent étroitement les attributions des conseils de prud'hommes. Il n'y a rien de mieux à faire pour la garantie de l'exécution des contrats en matière d'apprentissage.

Conclusion. — Liberté des contrats en matière d'apprentissage, conséquence inéluctable de la loi du 17 mars 1791.

Répression des abus par ladite loi sous l'égide et la surveillance des conseils de prud'hommes.

J.-B. MORIN.

Voilà, Messieurs, tout ce que j'ai préparé pour aujourd'hui; j'avais divisé tout le questionnaire en deux parties.

1° État et conditions de l'apprentissage;

2° Écoles professionnelles.

Le rapport que je viens de vous lire traite de la première partie. Avant de mettre par écrit tout ce que j'avais pensé sur la question des écoles professionnelles, j'ai cru devoir rendre une visite à celle qui a été fondée par M. Bouteillier, membre de notre Chambre syndicale. Cette visite, que j'ai faite hier seulement, a modifié, non pas mes conclusions, mais certaines de mes idées, de telle sorte que je n'ai pu terminer mon travail; je vous l'apporterai à notre prochaine séance.

M. TANGUY. — Votre rapport, Monsieur le Président, s'écarte un peu du questionnaire; il ne s'agissait pas de comparer notre industrie avec celle des paveurs ou des boulangers; malgré cela, je le trouve très bien, et je suis d'accord avec vous sur presque tous les points qu'il traite, mais je crois qu'il sera préférable de le mettre à la fin du questionnaire, comme résumé.

Maintenant, je dirai que je n'ai rien pu préparer par écrit. J'ai seulement étudié le questionnaire et consulté des camarades au Syndicat.

M. GONET. — Je n'ai pas non plus rien préparé par écrit, et je serais d'avis que nous continuions la discussion par article. M. le Président a répondu aux six premières questions, nous sommes à peu près d'accord avec lui, nous n'avons qu'à prendre à la suite.

M. LE PRÉSIDENT. — J'ai fait à peu près la moitié. Vous pouvez continuer la discussion article par article.

M. TANGUY. — Je lis la 7e question :

7. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient en grand nombre des ouvriers formés dans des écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?*

M. LE PRÉSIDENT. — Les écoles sont trop récentes, il n'y a pas encore d'ouvriers sortis de ces écoles.

M. LEMAÎTRE. — J'ai étudié le questionnaire et cette question m'a arrêté car je ne savais ni s'il y avait des écoles professionnelles, ni si elles fonctionnaient depuis longtemps.

M. LE PRÉSIDENT. — Voici les renseignements que je puis vous fournir. Il y a 8 ans, M. Fleury a fondé une école professionnelle qui n'a rien produit et est tombée au bout de peu de temps; M. Bouteillier a recommencé cet essai il y a 2 ou 3 ans; il a véritablement foi en son œuvre, mais malgré tout, jusqu'à présent, les résultats ne sont pas sensibles. Nous pourrions donc dire qu'il y a eu des tentatives d'écoles professionnelles mais pas depuis assez longtemps pour qu'on en puisse voir les résultats.

M. TANGUY. — Je connais des maisons, la maison Ridouli, par exemple, qui forment des apprentis; tous les jours, pendant la durée du travail, il y a pour les apprentis des cours de deux heures; puis elles organisent des concours et distribuent des récompenses.

M. LE PRÉSIDENT. — Ce sont des maisons fermées, que l'on ne peut considérer comme des écoles d'apprentissage; elles instruisent à leur manière, comme elles l'entendent, et gardent leurs apprentis pour lesquels seuls elles font ces cours.

M. TANGUY. — Mais pas du tout; tous les apprentis, même ceux d'autres maisons, peuvent aller suivre les cours de la maison Ridouli; mais, comme ces cours ont lieu pendant les heures de travail, les patrons ne veulent pas y envoyer leurs apprentis.

M. LE PRÉSIDENT. — Mais, par pur amour-propre, un patron ne voudra jamais envoyer son apprenti s'instruire dans une autre maison. Cela n'est pas possible.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels?*

M. Tanguy. — Nous pouvons répondre qu'on est satisfait et qu'ils sont même préférés pour les qualités théoriques qu'ils ont acquises.

M. Gonet. — Je crois que vous n'avez pas de réponse à faire ici, puisque vous n'en avez pas fait à la question précédente.

M. Tanguy. — Mais pardon, nous avons répondu à la question 7 que les écoles professionnelles formaient des apprentis, mais très peu.

M. le Président. — Voici la réponse que je proposerais de faire à la question 7 :

Les écoles professionnelles, dans notre industrie, n'ont opéré, jusqu'alors, que sur un très petit nombre d'apprentis et n'ont, par le fait, donné aucun résultat appréciable.

M. Tanguy. — Eh bien, j'accepte cette réponse.

(*Assentiment.*)

Voyons maintenant, que répondez-vous à la question 8?

M. le Président. — Ma réponse à la question 7 l'indique suffisamment; cependant si vous tenez à faire à la question 8 une réponse spéciale, je vous soumettrai celle-ci : Comme nous venons de le dire les résultats donnés jusqu'à présent par les écoles professionnelles ne sont pas appréciables.

M. Tanguy. — J'admets également cette réponse.

(*Assentiment.*)

SÉANCE DU 11 MARS 1902.

Présidence de M. MORIN.

M. le Président. — Il est très regrettable que MM. Tanguy et Lemaître soient absents, car il ne nous est pas possible de remettre indéfiniment l'examen des questions qui nous sont soumises. Je vous propose de continuer cet examen; ainsi que je l'avais promis à notre dernière séance j'ai préparé sur les écoles professionnelles un travail que je vais vous lire, si vous le voulez bien.

M. Gonet. — Je préférerais, pour ma part, discuter la question article par article.

M. le Président. — Je maintiens ce que j'ai dit dans mon premier rapport : le questionnaire est fait d'une manière trop générale, il renferme beaucoup de questions qui ne s'appliquent pas à notre industrie. Mon travail, au contraire, traite la question exactement pour nos professions et ne s'assujettit pas à des questions sans intérêt pour elles. Si vous voulez prendre les demandes les unes après les autres, vous n'aurez, pour la plupart, aucune réponse à donner.

M. le Président cite, comme exemple, les questions 10, 11, 12 et 13.

M. Gonet. — Nous n'aurons, en effet, rien à dire sur beaucoup de ces questions; mais cependant la question 13 que vous venez de citer est très importante :

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il, dans l'ensemble, progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

Je suis persuadé qu'il y a chez nous décroissance; les ouvriers ne sont plus aussi instruits dans leur métier, ceux-ci collent le papier, ceux-là font les enduits, d'autres posent des vitres et ne savent rien de plus.

M. Morin. — Alors vous voulez empêcher les ouvriers de se spécialiser, mais c'est absolument impossible; vous ne pouvez pas faire qu'il n'y ait pas des ouvriers spéciaux colleurs de papier, enduiseurs, vitriers. Il est difficile de coller du papier, aujourd'hui surtout qu'on a des papiers bien différents de ceux qu'on employait autrefois, qu'il faut faire des découpages pour les tuyaux à gaz, pour les fils téléphoniques, etc; il faut avoir une grande habitude. Mais, d'ailleurs, vous avez supprimé les colleurs de papier, les enduiseurs et les vitriers de la liste des professions visées par nos réponses au questionnaire; n'en parlez plus, parlez des peintres. M. Gonet, à notre époque, après 50 ans de progrès, nous voyons en peinture des choses admirables, et vous voudriez soutenir que la peinture a reculé?

M. Gonet. — Mais, M. Morin, les ouvriers sont aujourd'hui nombreux qui ne savent rien; il est très difficile de trouver des ouvriers connaissant leur métier d'une manière complète.

M. le Président. — L'ouvrier qui fait de tout, ne fait rien de bien, cela est évident; mais puisque vous

trouvez que les peintres sont moins bons qu'autrefois, dites pour quelle raison.

M. Gonet. — La raison est très simple : le travail est trop pressé; l'ouvrier travaille trop vite et n'a même plus le temps de penser.

M. le Président. — Mais qu'on pense ou qu'on ne pense pas, voyez donc les travaux qu'on fait actuellement; jamais autrefois on n'aurait fait des enduits comme aujourd'hui; et après les travaux de peinture que nous avons vus à l'Exposition, vraiment on ne peut pas dire qu'il y ait décroissance, je persiste donc à penser que dans la peinture comme en toutes choses il y a un progrès énorme.

M. Gonet. — Vous citez comme exemple les travaux de l'Exposition, mais ce ne sont pas là des travaux ordinaires. D'un autre côté vous dites qu'on ne faisait pas autrefois des enduits comme on en fait aujourd'hui; c'est possible, mais l'enduiseur ne sait rien faire en dehors des enduits; aujourd'hui l'ouvrier est incapable de préparer son travail, il faut le lui préparer.

M. le Président. — Vous voulez empêcher les spécialités; c'est vouloir remonter un siècle en arrière, ramener le temps des maîtrises, ceci est absolument impossible. Mais du moment qu'il y a spécialisation, il y a progrès car chaque spécialité doit être mieux faite et l'ensemble, par conséquent, doit être également mieux fait; et c'est ainsi qu'il faut envisager la question, il ne s'agit pas de faire des personnalités, dire qu'il y a ici un mauvais entrepreneur, là des ouvriers ignorants; ce n'est pas la question, et vous ne pouvez empêcher qu'il en soit ainsi; comme je l'ai dit dans mon premier rapport, il y a toujours eu et il y aura toujours de mauvais ouvriers. Ce serait, d'ailleurs, plutôt aux patrons à se plaindre des mauvais ouvriers; les bons ouvriers en profitent, ils ont plus de travail.

M. Gonet. — Mais pas du tout, les mauvais ouvriers se font embaucher par le moyen des sous-traitants; c'est pourquoi je dis que les travaux, et j'entends les travaux ordinaires, sont très mal faits; ils seraient mieux exécutés par des ouvriers semblables à ceux d'autrefois, connaissant le métier d'une manière complète; mais aujourd'hui tout se spécialise.

M. le Président. — C'est le progrès et vous ne pourrez rien contre cela.

M. Gonet. — Enfin nous ne nous entendons pas; et je crois, que tous les deux seuls, nous pouvons aller plus loin; il faudrait une troisième personne pour nous départager.

M. le Président. — Passons aux autres questions, si vous voulez.

La question 14 est laissée de côté comme ne comportant pas de réponse.

M. le Président. — Question 15 :

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

Les différends viennent des deux côtés parce qu'il n'y a pas d'accord; c'est tout ce qu'il y a à répondre.

Question 16 :

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

Je répondrais : « Mais non, l'apprentissage est libre et nous ne voulons pas qu'il soit réglementé comme autrefois. »

Question 17 :

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quel cas?*

Non, pas davantage, il ne faut pas obliger.

Question 18 :

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

Nous ne proposons rien; la loi de 1851 et les Conseils de prud'hommes nous suffisent.

Question 19 :

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utiles d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

Aucune; l'apprentissage est libre et nous ne voulons pas entraver cette liberté.

M. Gonet. — Il nous est très difficile de prendre sur toutes ces questions une décision définitive sans l'assentiment de nos collègues.

M. le Président. — Je regrette aussi qu'ils ne soient pas là; mais nous ne pouvons traîner en longueur l'examen de ces questions. J'ai étudié les questionnaires sur l'apprentissage à mon idée; comme il avait été convenu, j'ai préparé un travail, vous auriez pu en faire autant.

M. Gonet. — Mais alors il n'y aurait pas eu discussion ici? Il me semble préférable de dire ici chacun notre opinion, elle sera combattue ou admise, nous examinerons les objections car nous ne sommes pas de parti pris.

M. le Président. — Je crois que vous avez, comme j'ai moi-même, une opinion bien arrêtée; nous n'avons donc qu'à l'exposer dans un rapport personnel; ces rapports figureront les uns à côté des autres dans le procès-verbal et les pouvoirs publics pourront y prendre ce qui leur semblera bon.

M. Gonet. — Je ne puis discuter seul votre rapport, mais je ne m'oppose pas à ce que vous le lisiez.

M. Morin lit le rapport suivant :

QUESTION DES ÉCOLES PROFESSIONNELLES.

Nous avons dit que deux questions principales étaient renfermées dans les questionnaires n°s 1 et 2 :

1° L'apprentissage;

2° Les écoles professionnelles.

Nous basant sur la critique que nous avons faite concernant la façon dont les questionnaires sont rédigés, nous allons procéder de la même façon pour les écoles professionnelles, c'est-à-dire que nous allons traiter la question, exclusivement, au point de vue de notre profession.

Nous allons démontrer que les difficultés qu'on doit rencontrer dans la réalisation du projet sont nombreuses et que certaines sont insurmontables. Personne n'ignore que nos ouvriers, ainsi que nos apprentis, n'étant pas, comme dans certaines industries, réunis dans un même local, il en résulte un manque de surveillance qui, à tous les points de vue, est contraire aux intérêts de tous, patrons, ouvriers et apprentis, bien que souvent chaque chantier séparé soit assujetti à la direction d'un chef d'atelier, lequel doit toujours agir dans l'intérêt général et surtout dans celui de l'apprenti.

Comme si on devait regretter l'apprentissage tel qu'il se faisait autrefois, on dit que l'usage maintenant établi de payer les apprentis est contraire au progrès de leur éducation.

Nous nous inscrivons en faux contre cette opinion.

C'est le contraire qui est exact; car cette méthode laisse le champ libre à tous les bons sentiments qui doivent se manifester : l'équité de la part du patron, l'émulation chez l'apprenti, parce qu'il a la conviction qu'il sera payé selon ses capacités; tandis qu'au contraire, s'il n'était pas payé, ou payé un prix uniforme pendant toute la durée de l'apprentissage, on comprendrait facilement que le patron ne cherche pas les moyens de développer l'éducation de l'apprenti, et, chez celui-ci, il se produirait une indifférence qui tendrait aux mêmes conséquences.

Il en résulte — si, comme nous en avons la conviction, nous sommes dans la vérité — il en résulte que l'intérêt est le même pour le patron et l'apprenti, et qu'ainsi en raison de l'augmentation progressive que chacun a en vue, le patron doit faire son possible pour perfectionner son apprenti, et s'il arrive que l'un d'eux oublie son rôle, il nuit aux intérêts communs, par conséquent aux siens propres.

Nous sommes donc partisan convaincu de l'apprentissage payé, avec l'augmentation progressive, mais sans limites déterminées à l'avance, laissant la liberté de l'offre et de la demande de chaque côté.

Ce que nous venons de dire complète notre appréciation sur l'apprentissage, et nous passons à notre opinion sur la possibilité d'élever le niveau moyen des capacités dans notre industrie par les écoles professionnelles.

Deux tentatives ont été faites depuis une dizaine d'années environ.

La première a échoué la deuxième année, avec un petit nombre d'élèves. Résultat à peu près nul.

La seconde fonctionne encore actuellement; mais si on considère le nombre minime des apprentis qui fréquentent cette école, ainsi que les dépenses qu'elle entraîne, on est forcé de reconnaître que les écoles professionnelles manuelles pour la peinture en bâtiment ne peuvent être mises en pratique, parce qu'il faut dépenser beaucoup pour obtenir peu.

Nous allons entrer dans quelques détails pour démontrer la vérité.

Dans notre industrie, les ouvriers isolés travaillant seuls, ou en petit nombre, échappent à la surveillance, échappent également par ce fait, à des conseils qui pourraient leur être donnés s'ils étaient réunis dans un

même local, où tout se ferait sous la direction de certains chefs aussi compétents que vigilants, sans compter l'œil du maitre, comme, par exemple dans la menuiserie, la marbrerie, la sculpture en carton-pierre où les gros ouvrages se font à l'atelier pour ne laisser que la pose à faire dans les chantiers.

Il y a même, en dehors du bâtiment, des professions où tout se fait à l'atelier, comme chez les charrons, les carrossiers et les peintres en voiture, où les ouvriers et apprentis entrent et sortent à la même minute à l'appel d'une cloche. De sorte que nous pouvons dire, nous peintres en bâtiment, que si nous avions ainsi tout notre personnel sous les yeux, il ne dépendrait que de nous d'améliorer et de développer l'éducation de nos ouvriers et apprentis sans avoir recours à des écoles professionnelles fonctionnant en dehors de nos ateliers.

Mais il faut que les industries acceptent les conditions inhérentes à chacune d'elles. Pour la peinture en bâtiment nous mettons en principe et en fait, que la véritable école, que le champ vraiment propice à l'éducation de l'apprenti c'est le chantier. Le chantier avec tous les détails, toutes les opérations qu'il comporte depuis les travaux les plus ordinaires jusqu'aux plus soignés, les travaux neufs sur plâtre, sur bois de différentes natures ou sur fer; les travaux à l'extérieur exposés aux intempéries ou à l'ardeur du soleil; enfin les travaux de réparations dont les opérations complexes et multiples varient à l'infini, selon les milieux, selon l'œuvre du temps; c'est là que nos apprentis, phalange nombreuse pour Paris, sans en fixer approximativement le nombre, ceux qui doivent arriver à faire de bons ouvriers quand même, ceux qui n'arriveront qu'à la médiocrité, enfin ceux qui n'atteindront même jamais ce degré, c'est là seulement qu'ils apprendront tout ce qu'ils devront ou tout ce qu'ils pourront apprendre, et non dans un local, plus ou moins restreint, plus ou moins vaste, circonscrit entre quatre murs dans lequel le champ d'opération sera représenté et limité par quelques anciennes boiseries provenant d'un chantier de démolitions, ce qui constitue en un mot « l'apprentissage en chambre ».

Voilà la grosse difficulté et nous répétons le mot de tout à l'heure, c'est une difficulté insurmontable.

Quoi qu'on fasse, le nombre des apprentis qui se décideront à fréquenter cette école sera restreint, et le résultat, en admettant la possibilité d'un résultat quelconque, sera minime par rapport au nombre des ouvriers nécessaires à l'exécution de tous les travaux qui concernent la profession et dérisoire si on le met en regard des dépenses.

En démontrant cette impossibilité qui s'applique exclusivement à notre profession, nous n'avons pas le moins du monde la même opinion pour d'autres. Non seulement il peut y en avoir qui comportent moins de frais, mais il doit en exister où les élèves peuvent produire des ouvrages pouvant être utilisés, et dont, par conséquent, la valeur peut compenser une partie des dépenses, tels par exemple, des ouvrages de couture, de tapisserie, de broderie, de meubles, enfin des objets divers et nombreux qui composent les industries parisiennes. Mais il n'en est pas de même pour la peinture, où tout est dépense sans produit. L'outillage et les matières coûtent cher. Pour apprendre à faire des teintes il faut détremper des kilogrammes de couleur et des quantités de liquide. Ces teintes, une fois faites, au lieu de les appliquer sur des boiseries sans emploi pour les gratter et les recommencer ensuite, il faudrait pouvoir les employer utilement pour en tirer un profit, ce qui est matériellement impossible.

Dans le cours de la thèse que nous venons de développer nous avons prononcé avec intention les mots : « école professionnelle manuelle », et voici pourquoi ; nous disons : « école professionnelle manuelle », c'est-à-dire une école qui enseigne théoriquement et pratiquement le travail manuel dans toutes ses manifestations, c'est ce que nous considérons comme impossible quant au résultat qu'on doit en attendre pour l'avenir, c'est-à-dire d'élever dans une mesure appréciable le niveau moyen des capacités de nos ouvriers. Mais nous admettons l'école professionnelle théorique, parce que cette école, ne comporte pas les mêmes dépenses et qu'elle peut donner des résultats faciles à déterminer. Seulement cette école s'adresserait plus particulièrement aux jeunes gens qui se destinent à la peinture sans passer par toutes les étapes du travail manuel, et qui aspirent à avoir un établissement soit par la succession de leur père, soit par l'acquisition d'une maison existante.

CONCLUSION.

Une école professionnelle théorique de peinture est possible et peut donner certains résultats sans entraîner de grands frais.

Par contre, une école professionnelle manuelle est une utopie qu'il faut joindre à toutes les utopies qui ont été agitées depuis plus d'un siècle, lesquelles seront sui-

vies d'autres, destinées également à rentrer dans le gouffre de l'oubli.

Voilà donc mes conclusions : l'école professionnelle manuelle est impossible; les profits qu'on en pourrait tirer seraient à peu près nuls et les dépenses qu'il faudrait faire seraient énormes. Quant à l'école professionnelle théorique, elle servira surtout aux jeunes gens aisés qui se destinent à être entrepreneurs. Notre chambre syndicale veut en fonder une; notre président chargera un chimiste de faire un manuel théorique des matières employées dans notre industrie et de leur composition; je n'attends pas de grands résultats de cette école, et croyez-vous que beaucoup d'ouvriers iront étudier ce manuel?

M. Gonet. — Mais il peut être très utile : j'ai trouvé, quant à moi, dans les livres des recettes excellentes, des procédés nombreux.

M. le Président. — Certainement, je ne nie pas complètement son utilité; mais je crois que ce n'est pas avec un manuel qu'on peut apprendre notre métier. D'ailleurs je préfère l'école professionnelle théorique, car elle fera faire moins de dépenses.

Voici mon rapport; avez-vous quelques observations à présenter à ce sujet?

M. Gonet. — Je suis d'accord avec vous sur presque tous les points et notamment pour dire que la véritable école professionnelle manuelle du peintre c'est le chantier; quant à l'école professionnelle théorique je crois comme vous qu'elle sera fréquentée surtout par les fils des patrons, qui déjà apprennent la peinture en décors.

SÉANCE DU 27 MARS 1902.

Présidence de M. MORIN.

Le procès-verbal de la dernière séance est lu et approuvé dans son ensemble.

M. Tanguy. — Je ferai l'observation suivante au rapport de M. Morin, inséré dans le procès-verbal.

J'y vois indiqué diverses impossibilités au sujet des apprentis et des écoles professionnelles manuelles. Or, j'estime qu'il y a bien des difficultés, mais non des impossibilités.

M. Lemaître. — Il est dit dans les conclusions que l'école professionnelle ne peut être utile qu'aux fils de patrons et à ceux qui veulent s'établir. Cela semble indiquer qu'il y a une catégorie de gens prête à en profiter et une autre qui est dans l'impossibilité de le faire.

M. Morin. — Cette école est ouverte à tous, mais il faut avouer qu'un apprenti qui a travaillé toute la journée n'ira pas à cette école le soir.

Le secrétaire administratif appelle l'attention de la section sur les questions 11 et 12 relatives à la fréquentation des cours professionnels pendant le jour et pendant la durée légale du travail.

M Morin. — La fréquentation des cours professionnels pendant le jour est impossible.

M. Tanguy. — J'estime qu'il n'y a pas d'impossibilités à envoyer les apprentis suivre des cours professionnels pendant le jour. Le soir ils sont fatigués, aussi ils n'y vont pas ou bien ils ne retirent pas un profit suffisant de leur présence.

Il existe à Paris une maison qui envoie ses apprentis suivre des cours professionnels. S'ils n'y vont pas on les met à pied. Ils sont obligés de suivre ces cours pendant un certain temps de leur apprentissage.

C'est une preuve que la chose est possible et que les patrons pourraient parfaitement envoyer leurs apprentis suivre des cours professionnels.

La section est d'avis qu'il soit donné aux apprentis 2 heures, deux fois par semaine, pour suivre les cours professionnels dont ils retireraient un très grand profit.

NOTE COMPLÉMENTAIRE

à annexer aux procès-verbaux des réunions de la 4e section du 1er conseil dans lesquelles a été étudiée la question de l'apprentissage.

Comme complément à notre étude sur l'apprentissage nous estimons que l'usage du livret pour les apprentis seulement, est d'une utilité incontestable. Ce livret, qui sert à marquer l'entrée et la sortie de l'apprenti pendant au moins une période de trois années, doit être maintenu et s'étendre autant que possible à tous.

Il en résultera que moins un apprenti aura changé de patron pendant ce laps de temps, mieux il se recommandera après son apprentissage.

Avec le livret, l'apprenti aura donc intérêt à rester stable chez un patron, et s'il a fait ses trois années dans une seule maison, son livret d'apprentissage deviendra pour lui un titre de recommandation qui aura sa valeur, et qui pourra lui servir dans toute son existence d'ouvrier. Il constituera, en un mot, un brevet d'apprentissage.

MORIN,
Président de la 4e section du 1er conseil.

1er CONSEIL. — 5e SECTION.

INDUSTRIES DE L'AMEUBLEMENT.

SÉANCE DU 30 JANVIER 1902.

PRÉSIDENCE DE M. MOULIN.

Le questionnaire relatif à l'apprentissage soumis par le Ministre du Commerce aux Conseils du travail est mis sous les yeux du Président.

Il rappelle que ce questionnaire a été soumis aux syndicats dès le mois d'août dernier.

MM. BOISON, LHOSTE et FOURNIER déclarent en connaître la teneur.

M. BOISON fait connaître que le syndicat dont il est membre a répondu en temps utile à chacune des questions posées et il se propose de donner lecture, au fur et à mesure, de la réponse faite à chaque question par l'organisation qu'il représente.

Après un premier échange de vues sur la procédure à suivre dans la discussion, on décide que les questions seront lues et discutées une à une.

Les notes insérées au procès-verbal permettront de déterminer la réponse à faire dont elles indiqueront le sens.

M. le PRÉSIDENT donne alors lecture de la 1re question ainsi conçue :

QUESTIONNAIRE N° 1.

1re QUESTION. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis ?*

Il résulte des observations échangées que l'apprentissage existe dans toutes les industries comprises dans la 5e section du 1er conseil, notamment dans les professions suivantes : ébénistes, menuisiers en meubles, sculpteurs, tapissiers, doreurs, tourneurs, verriers.

A propos de cette énumération, M. CHASSAGNE fait remarquer que les professions qui concourent à la composition de la section de l'ameublement sont bien disparates.

Qu'ont à faire les verriers, par exemple, avec les ébénistes et les sculpteurs ?

Il n'y a guère entre ces éléments de liens n'y d'intérêts communs.

Il est juste d'ajouter que, préalablement aux élections du Conseil du travail, chaque syndicat a été appelé à formuler des objections sur la classification dont il était l'objet, mais le choix des syndicats étant circonscrit dans un nombre déterminé de sections, il était difficile d'obtenir un meilleur classement.

L'homogénéité ne pourra s'obtenir qu'en multipliant le nombre des sections.

2e QUESTION. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui, maintenant, n'en forment plus ? Lesquelles ?*

L'apprentissage existe aujourd'hui comme par le passé.

3e QUESTION. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question n° 2, ont-elles cessé*

de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales.)

Étant donnée la réponse faite à la question précédente, il n'y a pas lieu de répondre à celle-ci.

4° Question. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

Même observation qu'à la question précédente.

5° Question. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) *Sur la marche des industries?*

b) *Sur la condition des ouvriers?*

Même observation que précédemment.

6° Question. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

Même observation qu'aux questions posées précédemment.

7° Question. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient en grand nombre des ouvriers formés dans des écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?*

Il existe à Paris une école professionnelle de l'ameublement, l'école Boulle.

Cette école fournit des ouvriers à l'ébénisterie, à la tapisserie, à la sculpture en meubles et autres industries de l'ameublement.

8° Question. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire, dans ce cas, pour quels motifs, — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans les ateliers industriels?*

M. Boison dit que les élèves des écoles professionnelles ont un avantage sur leurs camarades de l'industrie privée : c'est d'avoir une instruction technique plus étendue, étant moins spécialisés.

Après un échange de vues entre les membres présents, on tombe d'accord pour reconnaître qu'au point de vue manuel, les ouvriers sortant des écoles professionnelles sont moins habiles, à leur sortie de l'école, que leurs camarades ayant fait un apprentissage dans l'industrie privée. Ils produisent moins et travaillent moins vite, mais cette infériorité disparaît, en général, après un certain stage.

La plupart d'entre eux deviennent des ouvriers supérieurs à leurs camarades et ont toutes les qualités voulues pour faire de bons contremaîtres.

9° Question. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles?*

De l'avis général, il semble qu'il y aurait intérêt à créer des écoles professionnelles pour toutes les industries comprises dans la section, sans préjudice du maintien de l'apprentissage à l'atelier.

10° Question. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels?*

Dans n'importe quelle catégorie des industries de l'ameublement, les cours professionnels ne peuvent manquer d'avoir une grande utilité pour les ouvriers qui ne sortent pas des écoles.

Ceux-là connaissent la pratique, sont rompus au travail manuel, mais ils manquent souvent de théorie et de vue d'ensemble.

Tel ouvrier exécute un travail commandé sans se rendre compte quelquefois du pourquoi des choses.

Il serait dès lors désirable que les apprentis de l'atelier pussent compléter leur instruction professionnelle en suivant des cours théoriques.

11° Question. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas?*

Dans ces cas, les heures devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?

Une discussion s'engage sur le point de savoir si l'obligation est admissible.



MM. Moulin, Boison, Lhoste et Fournier soutiennent une thèse défavorable à l'obligation, surtout à l'obligation résultant de dispositions légales.

MM. Chassagne, Foucher et Boyer font valoir des arguments contraires.

En présence de cette divergence de vues, M. le Président met aux voix la question de l'obligation.

Un avis défavorable est émis par 4 voix contre 3.

12e Question. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier ?*

Sur cette question, liée à la seconde partie de la question précédente, l'assemblée est d'avis que si la fréquentation obligatoire était admise, il faudrait en même temps décider que les cours seraient suivis pendant les heures normales de travail, soit à des jours déterminés, soit en interrompant le travail.

13e Question. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble, progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers ?*

M. Boison fait remarquer que l'expression « instruction professionnelle » peut être entendue dans divers sens.

Après un échange de vues à ce sujet, on décide que la réponse à faire à cette question prendra le sens ci-après :

Le machinisme, la division du travail et les progrès de la fabrication moderne ont eu pour résultat de spécialiser les ouvriers de plus en plus.

Les ouvriers complets, pouvant exécuter un travail de toutes pièces, n'existent plus aujourd'hui comme ils existaient naguère.

C'est la spécialité qui tue l'apprentissage, car la spécialité n'exige qu'un apprentissage très souvent restreint.

D'ailleurs, cet apprentissage est réduit au minimum possible par la volonté même des apprentis et de leurs parents, ces derniers trop souvent pressés de profiter au plus tôt du salaire de leurs enfants.

SÉANCE DU 3 MARS 1902.

Présidence de M. BOISON.

. . . .

L'examen du questionnaire sur l'apprentissage est ensuite repris au point où il en est resté à la dernière séance.

M. le Président donne lecture de la 14e question qui est ainsi conçue :

14e Question. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat* écrit *ou* verbal, *prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.*

L'assemblée est d'accord pour répondre que dans toutes les industries de l'ameublement il y a toujours convention verbale à défaut de contrat écrit.

15e Question. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région ?*

La rupture d'apprentissage provient souvent de la tendance qu'ont les apprentis à bénéficier d'une augmentation de salaire avant d'avoir complété leur instruction professionnelle et acquis toute l'expérience pratique nécessaire pour faire un bon ouvrier.

M. Fournier ajoute que cette tendance pourrait être enrayée par l'établissement d'un contrat écrit dont les clauses offriraient des garanties à chacune des parties contractantes et préciseraient leurs droits et obligations respectifs.

Il est facile de comprendre qu'une convention écrite est de nature à impressionner davantage le patron comme l'ouvrier et que chacun d'eux s'en trouverait mieux.

16e Question. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends ?*

Lesquelles ?

Après avoir constaté l'unanimité qui existe dans l'assemblée pour reconnaître que le contrat écrit est

désirable, M. Boison fait valoir la nécessité d'établir une sanction contre ceux des patrons qui favoriseraient inconsidérément les ruptures d'apprentissage en acceptant comme ouvriers des apprentis non munis d'un certificat constatant que la période stagiaire a été complètement accomplie.

Cet avis est adopté, et on se met d'accord pour demander qu'en cas de rupture d'apprentissage, le contrat comporte non seulement un dédit payable à la partie lésée, mais aussi le payement d'une amende à récupérer sur le patron qui aurait embauché un apprenti non muni d'un certificat en règle.

17e Question. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quels cas?*

Le contrat écrit est désirable dans tous les cas.

18e Question. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis?*

Est-elle suffisante?

Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?

Les apprentis n'ont actuellement d'autre protection que celle que peuvent exercer leurs parents.

On reconnaît unanimement que ce devoir devrait incomber également aux inspecteurs du travail, sous réserve que ces fonctionnaires soient spécialisés et aient assez de compétence pour remplir leur mission qui consisterait à suivre les progrès professionnels de l'apprenti, en veillant à ce qu'il ne soit pas employé à des besognes étrangères au métier.

19e Question. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

M. Boison rappelle l'avis adopté au sujet de la question portant le n° 16 : obligation de contrat écrit, avec dédit et amende pour le patron qui embaucherait un apprenti ayant rompu son contrat d'apprentissage.

Il demande à ses collègues de se prononcer également en faveur de l'obligation d'un enseignement professionnel, moitié théorique et moitié technique.

Pour former de bons ouvriers, il faudrait que les patrons divisent la journée de leurs apprentis en deux parties dont la première serait consacrée à l'enseignement du dessin ou aux cours théoriques et la seconde au travail manuel.

M. Lhoste dit que, dans la sculpture, il y aurait intérêt à diviser la journée par tiers ;

1° Pour le dessin;

2° Pour le modelage;

3° Pour la partie technique.

C'est le système qu'il emploie dans ses ateliers et il n'a qu'à se louer des résultats de cette expérience.

Il ajoute que le zèle de ses apprentis se trouve encouragé par l'appât d'un salaire correspondant au tiers de la journée dont le produit accumulé ne leur est payé qu'en fin d'apprentissage et constitue, en ce moment, pour eux un pécule très profitable.

M. Fournier fait des objections sur la question d'obligation en ce qui concerne l'enseignement théorique, dont il connait, d'ailleurs, par expérience, tout l'intérêt.

Néanmoins, l'organisation de ces cours n'est pas toujours possible, notamment au cours de la journée.

L'obligation légale peut être considérée, d'après lui, comme utopique, car elle se heurterait souvent à des difficultés trop sérieuses pour ne pas rester lettre morte.

Au surplus, il rappelle que l'obligation a été repoussée par un vote émis dans la séance du 30 janvier à la majorité de 4 voix contre 3, à l'occasion de la réponse à faire à la question n° 11.

M. Boison déclare qu'après réflexion, il se rallie à ceux de ses collègues qui ont voté en faveur de l'obligation.

M. Lhoste s'y montre également favorable et, dès lors, on décide que la réponse concernant la question précitée sera rectifiée en ce sens.

M. Fournier déclare s'inscrire contre cette décision et demande que le procès-verbal mentionne sa protestation.

Observations complémentaires.

Rien à ajouter.

QUESTIONNAIRE N° 2.

Industries de l'ameublement.

QUESTION N° 1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal?*

Joindre un modèle de contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?

On emploie l'une ou l'autre forme de contrat au gré des parties. Les conventions sont établies selon les usages communs et s'il existe des formules, c'est plutôt aux mains des officiers ministériels.

QUESTION N° 2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage?*

Semble-t-elle suffisante?

La durée de l'apprentissage est ordinairement de 3 ans.

Ce stage est souvent insuffisant pour former un bon ouvrier. M. FOURNIER demande qu'il soit porté à 4 ans.

M. CHASSAGNE appuie cette manière de voir et le vœu est adopté sans observations.

QUESTION N° 3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité?*

Comment pourrait-on augmenter sa valeur?

Le certificat dont il s'agit ne stipule ordinairement que l'accomplissement de l'apprentissage et il parait difficile de lui donner plus de valeur en tant que garantie de la capacité professionnelle.

On juge l'ouvrier qui se présente en le mettant à l'œuvre, quelquefois aussi d'après les renseignements recueillis sur son compte.

QUESTION N° 4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier?*

Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?

Dans les maisons importantes, il y a des contremaîtres spécialement chargés des apprentis et leur temps est exclusivement employé à l'instruction professionnelle.

Dans les maisons de petite importance, il arrive souvent que l'apprenti est employé par le patron, qui le commande directement, à des besognes étrangères à l'apprentissage du métier, notamment à faire des courses.

QUESTION N° 5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

Les éléments d'une réponse à cette question ne pourraient se trouver que dans une statistique que les inspecteurs du travail sont seuls qualifiés pour établir et qu'il serait, d'ailleurs, intéressant de publier.

QUESTION N° 6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée?*

Dans quelle mesure et par quel moyen?

Pour éviter quels abus?

Il serait à désirer que le nombre des apprentis soit proportionné au nombre des ouvriers employés dans chaque maison dans une mesure que la statistique demandée plus haut pourrait seule permettre de déterminer.

Quant aux abus qui se produisent, ils ne peuvent venir que de l'intérêt d'un patron à exploiter des apprentis moins rémunérés que les ouvriers.

QUESTION N° 7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

Par le plus grand nombre des apprentis.

QUESTION N° 8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent?*

Pour quels motifs?

La rupture d'apprentissage est souvent provoquée par les parents plus soucieux d'un salaire plus rémunérateur que de la capacité professionnelle de leur enfant.

QUESTION N° 9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat?*

A combien d'années?

Se rapporter à la réponse faite pour la question n° 2.

1er CONSEIL. — 6e SECTION.

SERRURERIE.

SÉANCE DU 1er FÉVRIER 1902.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

M. Pelluet. — Nous n'avons pas à nous occuper des industries et des professions étrangères à notre section.

En ce qui nous concerne, on forme encore des apprentis serruriers.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?*

M. Clément. — L'industrie de la construction métallique ne forme plus aujourd'hui d'apprentis.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales.)*

M. Clément. — Parce que la construction métallique se sert presque exclusivement d'hommes de peine auxquels on apprend en quelques heures à conduire les machines.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

M. Clément. — Aujourd'hui les ouvriers qui ont fait un apprentissage et qui savent exécuter tous les travaux restent inoccupés en raison de la spécialisation à outrance. Bien souvent l'exécution est défectueuse parce que ces bons ouvriers sont éliminés des ateliers. On ne les prend plus qu'accidentellement. Il ne faut plus rien chercher d'artistique dans les travaux actuels faits par de simples hommes de peine.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) *Sur la marche des industries?*

b) *Sur la condition des ouvriers?*

M. Clément. — *a*) La serrurerie n'est plus aujourd'hui qu'une chose commerciale faute d'habileté professionnelle.

b) La suppression de l'apprentissage est une des causes de l'avilissement des salaires.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

M. Clément. — Il faudrait rétablir l'apprentissage pour la construction métallique. Le travail serait fait avec plus de goût, plus de sentiment artistique. Ce serait avantageux à la fois pour le patron et pour l'ouvrier. Celui-ci pourrait en outre s'embaucher plus facilement s'il n'était pas trop spécialisé.

7. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient en grand nombre des ouvriers formés dans des écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?*

M. Clément. — Il n'y a guère à Paris comme école professionnelle que l'École Diderot. Les jeunes gens qui sortent de cette école sont fort peu employés comme ouvriers. On les prend le plus souvent dans les ateliers en qualité de commis ou de dessinateurs, ou bien encore comme chefs d'équipe et quelquefois comme contremaîtres.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés, — et*

dire dans ce cas pour quels motifs, — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans les ateliers industriels?

M. Pelluet. — Les élèves de l'école professionnelle sont quelquefois préférés aux ouvriers qui ont seulement appris leur métier dans les ateliers industriels à cause de leur plus grande connaissance du dessin. Mais en ce qui concerne l'exécution du travail, l'ouvrier qui a appris son métier à l'atelier est préféré à celui qui sort de l'école professionnelle.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans les écoles professionnelles?*

M. Clément. — Les apprentis doivent être formés dans les ateliers et non dans les écoles professionnelles.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels?*

M. Clément. — Il serait bon que l'apprenti à côté du travail manuel suive des cours professionnels où il apprendrait le dessin et acquerrait d'autres connaissances qui lui permettraient de gagner de meilleures journées.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquenquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?*

M. Clément. — La fréquentation des cours de perfectionnement devrait être rendue obligatoire dans certains cas et les patrons devraient être forcés de compter le temps passé aux cours dans la durée légale du travail.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

M. Clément. — Il serait preférable que les cours fussent faits en plusieurs fois. Les patrons seraient souvent embarrassés si leurs apprentis s'absentaient une journée entière pour suivre les cours professionnels.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

M. Pelluet. — Il y a décroissance de l'instruction professionnelle. Autrefois notre industrie était une industrie artistique. Aujourd'hui il n'en est plus de même à cause de la spécialisation faite par les entrepreneurs de constructions métalliques.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un* contrat écrit *ou* verbal, *prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.*

M. Clément. — Serrurerie et combinaisons métalliques.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

M. Pelluet. — Dans un atelier il y a généralement quelques ouvriers et un grand nombre d'apprentis qui remplacent les hommes de peine, L'un perce des trous, l'autre poinçonne, un troisième fait les courses. Ils connaissent seulement une spécialité lorsqu'ils sortent de là. Souvent le père d'un apprenti s'aperçoit de la chose et proteste. Le contrat est résolu s'il prouve que les conditions ne sont pas remplies. Mais, pour obtenir gain de cause, il faut qu'il puisse faire cette preuve.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

M. Pelluet. — Il faudrait d'abord que les patrons fussent raisonnables.

Puis pour les obliger à apprendre réellement leur métier aux apprentis, il devrait être stipulé dans le contrat d'apprentissage que le patron emploiera son apprenti comme ouvrier et au même prix que les autres

ouvriers pendant un temps d'une durée égale à la durée du contrat d'apprentissage.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quels cas?*

M. Clément. — Le contrat d'apprentissage devrait être rédigé par écrit dans tous les cas.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

M. Clément. — La protection des apprentis est insuffisante. Il devrait y avoir des inspecteurs ouvriers, nommés par les chambres syndicales ouvrières, qui s'occuperaient des apprentis. Le système actuel donne des résultats illusoires.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

M. Pelluet. — En cas de rupture du contrat d'apprentissage une indemnité proportionnelle au préjudice causé devrait être versée à l'autre partie par l'auteur de la rupture.

20. — *Observations complémentaires.*

Néant.

QUESTIONNAIRE N° 2.

Serrurerie.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?*

M. Pelluet. — L'apprentissage est généralement règlé par un contrat verbal.

On prend au préalable le futur apprenti à l'essai pendant deux mois.

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

M. Pelluet. — La durée de l'apprentissage est de trois ans. Elle est suffisante. Il vaudrait même mieux que l'apprenti fît un an dans trois maisons différentes.

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

M. Pelluet. — Le certificat d'apprentissage n'est pas reconnu comme une preuve de capacité par les patrons. Il ne sert pas à grand'chose. Il aurait plus de valeur si l'apprenti devait passer un concours à la suite duquel le patron serait obligé de le conserver et de le payer comme un ouvrier s'il n'était pas reçu.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

M. Clément. — L'apprenti n'exécute généralement pas pendant son apprentissage tous les travaux nécessaires pour bien apprendre son métier. Il est trop souvent employé à des besognes trop spéciales. On lui fait tirer le soufflet, percer des trous, etc. et il n'apprend pas ainsi complètement son métier.

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

M. Clément. — Dans les petits ateliers la proportion est de deux apprentis pour un ouvrier. Dans les grands ateliers on n'en forme pour ainsi dire pas. On n'emploie que des jeunes gens sortant d'apprentissage.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

M. Pelluet. — Il devrait y avoir un apprenti seulement pour dix ouvriers ou fraction de dix. Il ne faut pas qu'ils soient trop nombreux afin précisément d'éviter qu'on en fasse des hommes de peine, des hommes machines, simples perceurs ou poinçonneurs.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

M. Pelluet. — Sur cent contrats d'apprentissage il y en a à peine dix qui sont entièrement exécutés.



8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?*

M. Clément. — L'apprenti rompt souvent son contrat d'apprentissage pour aller dans une maison importante lorsqu'il est dégrossi. Il sait qu'il gagnera davantage.

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

M. Clément. — Avec l'outillage actuel, deux années d'apprentissage sont suffisantes.

1er CONSEIL — 7e SECTION.

COUVERTURE. — PLOMBERIE. — FUMISTERIE.

SÉANCE DU 28 FÉVRIER 1902.

Présidence de M. MEUNIER.

M. le Président donne lecture de la lettre par laquelle M. le Ministre du Commerce propose l'examen de ces questionnaires.

M. Reiss propose de préparer pour toutes ces questions des réponses qui seront lues dans une prochaine séance et modifiées s'il y a lieu.

La poposition étant adoptée, M. le Président passe à la question suivante.

SÉANCE DU 21 MARS 1902.

Présidence de M. MEUNIER.

M. Reisse donne lecture des réponses qu'il propose de faire aux questions des deux questionnaires relatifs à l'apprentissage.

Ces réponses sont toutes adoptées sans discussion.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

I. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

Dans notre métier nous évitons les apprentis.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?*

Pas de réponse.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales.)*

Les ouvriers ont cessé de faire des apprentis parce que ceux-ci leur causent du tort au point de vue des salaires.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

Lorsqu'un garçon veut apprendre à travailler, le compagnon lui montre et de là il devient ouvrier.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) *Sur la marche des industries?*

b) *Sur la condition des ouvriers?*

Pas de réponse.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

Pas de réponse.

7. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient en grand nombre des ouvriers formés dans les écoles professionnelles? Quelles sont ces industries et professions?*

Tous nos garçons de l'école professionnelle deviennent ouvriers.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quels motifs, — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans les ateliers industriels?*

Dans nos cours faits par des ouvriers professeurs les jeunes gens apprennent le maniement des outils.

Les garçons sont forcés de devenir de bons ouvriers, car les patrons ont souvent besoin d'avoir des ouvriers de la chambre syndicale des ouvriers plombiers, couvreurs, zingueurs et aides du département de la Seine.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans les écoles professionnelles?*

Pas de réponse.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels.*

Voir la réponse à la question n° 8.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ce cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?*

Les cours ont lieu de 8 heures à 10 heures du soir, trois fois par semaine.

12.— *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

Pas de réponse.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

Pas de réponse.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un* contrat écrit *ou* verbal, *prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.*

Pas de réponse.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

Pas de réponse.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

Tout apprenti qui travaille pour débuter pour un patron doit débuter à raison de 7 francs par jour pour neuf heures de travail avec un garçon.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quel cas?*

Pas de réponse.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

Pas de réponse.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage*

Pas de réponse.

20.— *Observations complémentaires.*

Pas de réponse.



QUESTIONNAIRE N° 2.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?*

Pas de réponse.

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

Pas de réponse.

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

Pas de réponse.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spécialés ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

Dans des maisons il y a des jeunes gens de 13 à 18 ans qui font des courses et le magasin et servent de bonnes à tout faire, et quand le compagnon a besoin de lui, le garçon n'est jamais pris et ces jeunes gens sont payés à raison de 3 francs à 4 francs par jour pour dix heures de travail.

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

Pas de réponse.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

De défendre aux patrons d'avoir des enfants pour faire notre métier pas avant l'âge de 18 ans.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

Pas de réponse.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus? le plus souvent? Pour quels motifs?*

Pas de réponse.

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

Pas de réponse.

2e CONSEIL. — 1re SECTION.

INDUSTRIES DE LA FONDERIE ET DU MOULAGE DES MÉTAUX.

SÉANCE DU 4 FÉVRIER 1902.

PRÉSIDENCE DE M. JOFFRIN.

Le questionnaire relatif à l'apprentissage soumis aux Conseils du travail par M. le Ministre du Commerce est mis sous les yeux du Président.

Il demande à l'assemblée s'il y a lieu d'en donner lecture.

M. COQUELIN fait alors remarquer que ce même questionnaire a été soumis aux syndicats dès le mois d'août dernier et que, depuis, le Conseil supérieur du travail a statué, après examen des réponses faites, sur les questions posées.

L'examen qu'en feraient les Conseils du travail n'est que rétrospectif et, dès lors, sans grand intérêt.

Il se réserve de soumettre à la prochaine séance l'avis formulé par le Conseil supérieur du travail.

Malgré l'avis de M. Palate qui voudrait réserver

pour une séance ultérieure la décision à intervenir, on décide, sur la proposition de M. Jabœuf, de ne pas examiner les questions relatives à l'apprentissage.

....

SÉANCE DU 4 MARS 1902.

PRÉSIDENCE DE M. JOFFRIN.

M. JABŒUF. — Je ferai remarquer à mes collègues que la discussion des questionnaires relatifs à l'apprentissage a son utilité, contrairement à ce qui a été dit dans notre première réunion. Le Conseil supérieur du travail a pu donner son avis sur cette question. Cela ne doit nullement nous empêcher de donner le nôtre. Si c'était trop tard, M. le Ministre du Commerce en aurait avisé les Conseils du travail.

M. JOFFRIN. — Nous allons aujourd'hui procéder à un échange de vues sur les différentes questions qui nous sont soumises au sujet de l'apprentissage, et, dans notre prochaine séance, nous donnerons une réponse définitive :

1° On forme des apprentis dans toutes les industries de cette section : mouleurs en cuivre, fondeurs, ouvriers dans la fabrication de bronze et de bronze imitation, monteurs, tourneurs, repousseurs, ciseleurs, bronzeurs, galvaniseurs, potiers d'étain.

Ces industries ne pourraient pas trouver d'ouvriers sans l'apprentissage, à l'exception cependant de la poterie d'étain où, pour certaines branches de cette industrie et à cause de la spécialisation du travail, l'apprentissage n'est pas nécessaire pour former des ouvriers;

2° En ce qui concerne les fabricants de bronze, ils pourraient prendre des ouvriers à l'école Boulle.

M. COQUELIN. — Les écoles professionnelles ne devraient être que des cours suivis en dehors de l'atelier par des apprentis formés à l'atelier.

Les écoles professionnelles, telles qu'elles sont organisées, ne forment que des prétentieux, des théoriciens, incapables de gagner quelque chose. L'apprentissage de ces écoles est un faux apprentissage. C'est tout ce qu'il y a de plus déplorable.

Les écoles professionnelles devraient donner un supplément d'instruction technique à l'apprentissage. Dans nos industries, on ne forme réellement des ouvriers qu'à l'atelier. Ils vont à l'école chercher des idées nouvelles.

Il est impossible à un seul homme, quelle que soit son intelligence, son habileté, de former 30 ou 40 apprentis. Comment, par exemple, pourrait-on former à l'école Boulle des ciseleurs connaissant toutes les parties de leur métier. Pour y arriver il faudrait dépenser des sommes énormes.

En résumé, les écoles professionnelles comme Boulle et Diderot n'ont jamais donné un ouvrier d'élite. Elles ne sont qu'un leurre et il serait infiniment préférable d'employer à subventionner des cours faits en dehors de l'atelier l'argent que l'on dépense pour les écoles professionnelles sédentaires.

M. JOFFRIN. — J'ai vu à l'école professionnelle de jeunes filles de la rue de Poitou, des jeunes filles qui sortaient après quatre ans de cours sans être capables de gagner 0 fr. 50 par jour.

Dans ces écoles, il y a des professeurs qui ne connaissent pas les matières qu'ils sont chargés d'enseigner. Dans nos écoles communales c'est la même chose. On y trouve des gens qui font des cours de comptabilité sans avoir une compétence suffisante pour traiter ces questions.

Je suis complètement de l'avis de M. Coquelin. Des cours spéciaux subventionnés qui auraient lieu chaque jour pendant deux heures et où nos apprentis iraient apprendre la théorie, seraient bien préférables à ces écoles professionnelles d'où les jeunes gens sortent ne sachant rien, après plusieurs années d'études.

M. JABŒUF. — Depuis que l'école Boulle existe, nous trouvons le système mauvais. Nous lui avons même offert de prendre ses élèves dans nos ateliers pour leur apprendre la pratique de leur métier.

Il est vraiment lamentable de voir aujourd'hui supprimer ou diminuer les subventions accordées à nos cours parce que l'école Boulle coûte cher et qu'il faut compenser par ailleurs les dépenses qu'elle occasionne.

M. BASSET. — Il faut chercher un moyen pratique afin d'obtenir que les enfants auxquels on donne deux heures par jour pour achever au cours leur instruction professionnelle suivent réellement ceux-ci. Beaucoup de parents, eux-mêmes, ne sont pas raisonnables et emploient leurs enfants, pendant ces deux heures, à travailler à la maison ou à des courses diverses. Les enfants doivent être surveillés à ce point de vue par une commission dont la composition est à discuter. Elle peut provenir des syndicats, des conseils du travail ou des prud'hommes.

M. Joffrin. — Il y a des commissions chargées de veiller à ce que les enfants ne manquent pas l'école. Il suffirait d'ajouter à la loi scolaire qui les a organisées un article relatif à la surveillance des enfants aux cours professionnels.

M. Basset. — Il serait indispensable d'appliquer des pénalités aux parents qui n'enverraient pas leurs enfants aux cours.

M. Joffrin. — Il faut que deux d'entre nous préparent, pour notre prochaine séance, un rapport sur les deux questionnaires relatifs à l'apprentissage. Une discussion rapide nous permettra alors de les remplir.

....

M. Coquelin. — Je me chargerai très volontiers de préparer un rapport sur le questionnaire n° 1.

M. Jabœuf. — Pour ma part, je me chargerai du questionnaire n° 2.

SÉANCE DU 25 MARS 1902.

Présidence de M. BASSET.

La section passe à l'examen des questionnaires relatifs à l'apprentissage. Les réponses proposées par M. Coquelin au questionnaire n° 1, titre A, (État de l'apprentissage), servent de base à la discussion.

M. Basset lit la première question :

QUESTIONNAIRE N° 1.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis ?*

La réponse faite par M. Coquelin, légèrement modifiée par M. Jabœuf, est adoptée :

On forme des apprentis dans toutes les industries de la 1re section du IIe Conseil du travail, composée des professions suivantes : mouleurs et fondeurs en cuivre, fabricants de bronze; fabricants de bronze imitation; ciseleurs; monteurs; tourneurs; tourneurs repousseurs; bronzeurs; galvaniseurs pour bronze imitation; potiers d'étain; fondeurs en fer et parties similaires; poids et mesures; nickel et ses alliages.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus ? Lesquelles ?*

La réponse de M. Coquelin est adoptée :

Toutes les professions et industries de notre région, en ce qui concerne notre section, ont toujours formé et forment encore des apprentis. Cependant nous devons constater avec peine que, dans plusieurs professions, l'apprenti, dont on spécialise trop le travail, ne reçoit pas l'instruction professionnelle technique suffisante; entre autres, chez les potiers d'étain, dont une partie a pris la mauvaise habitude de se servir de manœuvres auxquels on apprend une spécialité insuffisante pour faire un ouvrier, ce qui est pour toutes les industries et professions d'art industriel, une cause de décadence.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis ? (Causes économiques, causes morales.)*

M. Coquelin lit sa réponse : nos industries n'ont point cessé de former des apprentis, mais certaines de nos professions, en spécialisant trop le travail, n'en ont fait qu'une question de lucre très dangereuse pour l'avenir.

M. Basset. — Nous sommes tout à fait d'accord avec vous pour constater la spécialisation et pour en prévoir les conséquences funestes; mais il nous semble que l'expression « esprit de lucre » est un peu dure. Nous pourrions signaler bien d'autres causes de la spécialisation et en premier lieu la concurrence, surtout la concurrence étrangère. L'Allemagne fabrique à vil prix des objets dont elle inonde le marché, et il n'est pas possible de lutter à moins de spécialiser l'ouvrier.

M. Gobing. — Dans les articles que nous avons en vue, la concurrence étrangère est peu importante; tout le mal est fait par des industriels de province. Je comprends, M. Basset, que vous vouliez sauvegarder la réputation de votre industrie, mais tous les patrons ne sont pas comme vous, beaucoup sont peu consciencieux et ne s'occupent que de gagner le plus possible.

M. Coquelin. — Je crois aussi que la concurrence nationale est la plus dure dans nos industries. Il y a des financiers qui font passer l'intérêt avant toute autre considération. Je ne m'oppose d'ailleurs pas à des modifications de forme, comme celles que vous semblez désirer.

M. Basset rédige la réponse suivante qui est adoptée :

Certains industriels, entraînés par la concurrence étrangère et plus particulièrement par la concurrence de certains industriels français sans scrupules commerciaux ont été amenés à trop spécialiser diverses branches de leurs travaux, ce qui ne peut manquer d'avoir pour résultat de faire baisser les salaires et de faire perdre à nos industries d'art la supériorité et le bon renom dont elles ont joui jusqu'à ce jour.

Les questions 4, 5, 6, ne pouvant s'appliquer aux industries et professions rattachées à la section, il ne leur est pas fait de réponse.

7. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés dans des écoles professionnelles ? Quelles sont ces industries et professions ?*

La réponse de M. Coquelin est adoptée :

Non. Car les ouvriers sortant des écoles professionnelles manquent presque toujours de la pratique et de l'habileté nécessaires à une production moyenne indispensable dans nos industries.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles ? Sont-ils préférés, et dire dans ce cas pour quels motifs, à ceux qui ont appris leur métier dans les ateliers industriels ?*

La réponse de M. Coquelin est adoptée :

Les ouvriers sortant des écoles professionnelles sont peu recherchés par les industriels des corporations représentées dans la 1re section du IIe Conseil, pour les raisons indiquées à la précédente question. Les ouvriers formés par un apprentissage consciencieux à l'atelier, surtout lorsque cet apprentissage a été complété par un cours professionnel, sont de beaucoup supérieurs aux ouvriers formés exclusivement par une école professionnelle.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles ?*

La réponse de M. Coquelin est adoptée :

Dans les corporations et industries que nous avons l'honneur de représenter, nous déclarons que les écoles professionnelles sédentaires n'ont, en comparaison des sommes énormes qu'elles ont coûté, produit aucun résultat appréciable, et prévoyons qu'il en sera de même pour l'avenir. Les écoles professionnelles, telles qu'elles sont organisées, ne forment que des théoriciens prétentieux sans réelles capacités. C'est un faux apprentissage coûtant fort cher, ne rendant et ne pouvant rendre aucun service utile à l'art industriel de nos corporations.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels ?*

Après une légère modification demandée par M. Basset, la réponse de M. Coquelin est adoptée :

Nous estimons que dans toutes nos industries on ne peut apprendre réellement nos professions qu'à l'atelier, où, par la diversité des travaux, le coudoiement des ouvriers d'une même profession, l'apprenti apprendra non seulement les premières notions de son instruction technique, mais les développera selon ses aptitudes, son goût, son intelligence et sa persévérance, et, pour compléter ses efforts, nous croyons utile que, sur la journée de travail, on prélève deux heures pour que l'apprenti suive un cours dans une école professionnelle afin d'y puiser les idées théoriques et nouvelles applicables à sa profession, ce qui donne l'essor indispensable à l'avenir. Dans nos industries, nous ne remarquons qu'une seule école professionnelle ayant donné des résultats appréciables : c'est l'école professionnelle des fabricants de bronze, rue Saint-Claude. Il serait à désirer de voir se généraliser dans nos corporations ce genre d'enseignement professionnel, par des encouragements donnés tant aux fabricants qu'aux ouvriers.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas ? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail ?*

M. Coquelin lit sa réponse :

Les heures de cours professionnels devant être, selon nous, le complément de l'apprentissage, elles devront être prises sur la durée légale du travail, et, par conséquent, leur fréquentation devra être rendue obligatoire pour les deux parties contractantes.

M. le Président. — Il me semblerait préférable, pour faciliter la lecture de notre travail, de faire immédiatement une réponse brève et nette, par oui ou par non, si c'est possible, et de la faire suivre de notre commentaire.

M. Jabœuf. — Nous pourrions aussi, dans notre réponse à cette question, indiquer plus nettement que ces heures de cours devront être payées par le patron.

M. Coquelin. — Pour donner satisfaction à ces deux observations, je vous propose simplement d'ajouter à ma réponse : « Oui » au début, et à la fin : « Ces heures seront payées par le patron ».

Adopté.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier ?*

La réponse de M. Coquelin est adoptée :

Nous croyons qu'il est préférable que la fréquentation de ces cours ait lieu tous les jours. En désignant un jour spécial par semaine, cela ne rendrait pas les services qu'on est en droit d'en attendre, et risquerait trop souvent d'être pris par l'apprenti comme un jour de congé de l'atelier.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers ?*

M. Coquelin lit sa réponse :

Dans nos industries, il n'y a que deux points à redouter :

1° Le mauvais apprentissage par une spécialisation déplorable ayant pour conséquence immédiate une décadence de l'art industriel qui est notre patrimoine ;

2° L'abaissement du niveau artistique de nos produits qui en rendrait, comme cela a eu lieu il y a quelques années, la fabrication accessible à la concurrence étrangère.

M. Basset. — Il me semble que là aussi votre réponse n'est pas très nette ; à mon avis, vous ne répondez pas très exactement à la question.

D'accord avec MM. Palate et Gobing, M. Basset rédige la réponse suivante qui est adoptée :

Non, il n'y a pas eu décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers. Mais nous avons passé, il y a quelques années, par une crise industrielle durant laquelle les capacités ouvrières n'ont pas toujours trouvé leur emploi. La tendance actuelle à une meilleure fabrication semble promettre l'utilisation plus complète de ces capacités.

M. Coquelin déclare que, comme il avait été convenu précédemment, il n'est pas allé plus loin que la question 13 (1).

De son côté, M. Jabœuf à préparé des réponses aux questions du questionnaire n° 2, mais non aux sept dernières (14-20) du questionnaire n° 1. Il ajoute que, d'ailleurs, ces deux groupes de questions offrent beaucoup de ressemblances.

Aucune réponse n'est donc faite aux questions 14 à 20 et la section passe immédiatement à l'examen du 2° questionnaire.

M. Jabœuf expose que, suivant les instructions contenues dans le questionnaire n° 1, la section doit remplir un questionnaire n° 2 pour chacune des professions qu'elle représente, pourvu que cette profession forme des apprentis avec contrat, que ce contrat soit, d'ailleurs, écrit ou verbal. Il a préparé des réponses pour les deux branches qu'il connaît le mieux :

1) Fabricants de bronze d'art, ciseleurs, monteurs et tourneurs en bronze ;

2) Fonderie de cuivre et bronze d'art, mouleurs en cuivre et bronze d'art.

Et il invite ses collègues à en faire autant chacun pour leur spécialité.

Ces propositions sont adoptées. Les réponses qui seront ainsi faites pour chaque industrie seront examinées dans de prochaines séances. La section décide de discuter pour le moment les réponses proposées par M. Jabœuf pour les deux branches ci-dessus désignées.

(1) Voir ci-après, séance du 22 avril 1902, page 371.

QUESTIONNAIRE N° 2.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé du contrat verbal?*

Les réponses proposées par M. Jabœuf sont adoptées.

C'est, pour la première des industries dont il s'occupe :

« L'apprentissage est le plus généralement réglé par un engagement verbal ou par un simple échange de lettres entre les parents du futur élève et le patron d'apprentissage. Toutefois, pour les contrats écrits, la Chambre syndicale patronale conseille le modèle dont ci-joint un exemplaire. Enfin, dans le cas où les propositions sont faites par la même chambre patronale à la direction de l'école Boulle, dans le but de faciliter l'enseignement pratique aux élèves ciseleurs, monteurs et tourneurs, elle a proposé un deuxième contrat dont copie ci-jointe. »

Et pour la seconde :

« L'apprentissage est réglé soit par un contrat verbal, soit par un contrat écrit dont ci-joint un exemplaire. »

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

Après modification faite à la demande de M. Gobing, la première réponse de M. Jabœuf est adoptée :

« La durée de l'apprentissage varie de trois à quatre ans pour les apprentis ciseleurs, monteurs et tourneurs. Cette durée est suffisante pour former un ouvrier capable de gagner 4 à 5 francs dans la ciselure et 6 à 7 francs dans la monture et tournure. Le gain de l'élève ciseleur, durant son apprentissage, est le plus souvent de 0 fr. 50 par jour la première année, 0 fr. 75 la deuxième; 1 franc la troisième et quelquefois 1 fr. 50 le dernier semestre. Celui de l'élève monteur et tourneur est de 0 fr. 50 à 1 franc la première année; 1 fr. 50 à 2 francs la deuxième année et 2 francs à 2 fr. 50 la dernière année. »

La deuxième est adoptée sans discussion.

« La durée de l'apprentissage est toujours de trois ans. L'apprenti gagne 1 fr. 50 la première année, 2 francs la deuxième et 2 fr. 50 la troisième. Ces trois années sont suffisantes pour former un ouvrier capable de gagner 6 francs à 7 fr. 50 par jour à la fin de son apprentissage. »

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

La réponse proposée par M. Jabœuf est adoptée, après avoir été modifiée légèrement, à la demande de MM. Basset, Palate et Gobing. La même réponse s'applique aux deux industries en question :

« Le certificat d'apprentissage est considéré par le patron comme une preuve de capacité relative, le savoir du sujet pouvant varier suivant ses aptitudes et son assiduité durant son apprentissage. La valeur du certificat pourrait être augmentée par l'adjonction d'une pièce donnant l'estimation écrite du taux de la journée attribuée à l'élève à fin de contrat par son patron d'apprentissage. »

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

La réponse proposée par M. Jabœuf, pour la première des industries dont il s'agit, est adoptée avec les modifications demandées par MM. Palate et Gobing :

« Les apprentis sont quelquefois employés à certaines corvées et aux courses afférentes à leur travail; il y a quelquefois abus à cet égard. Le temps passé par chaque apprenti à ces besognes peut être estimé au maximum à dix heures par semaine. Toutefois, nous faisons remarquer que les patrons d'apprentissage consentent à accorder à leurs élèves trois heures par semaine pour suivre les cours de dessin, ciselure et modelage à l'école instituée spécialement par la Chambre patronale. »

La réponse de M. Jabœuf s'appliquant à l'autre industrie est adoptée :

« Les apprentis sont quelquefois employés à certaines besognes spéciales à l'industrie de la fonderie, telles que terrage des moules, réception des briques et creusets, nettoyage de la fonte, etc. Ces besognes étant commandées à tour de rôle, le temps consacré par chaque apprenti peut être estimé au maximum à une heure par semaine. »

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-*

dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour 10 ouvriers de même profession?

M. Jabœuf propose les deux réponses ci-dessous :

1. Il n'y a pas de règle absolue qui limite le nombre des apprentis dans un même atelier, la proportion est souvent d'un apprenti sur vingt ouvriers de la même profession.

2. Dans l'industrie de la fonderie, la proportion des apprentis mouleurs est généralement d'un élève par dix ouvriers de la même profession.

M. Pradal. — Les recherches que j'ai faites à ce sujet m'ont donné les résultats suivants : certains ateliers peu importants n'emploient presque que des apprentis; certains autres ont un nombre d'apprentis égal au tiers du nombre des ouvriers; enfin, le plus souvent, il y a 16 apprentis pour 100 ouvriers de même profession. J'ajoute que, d'ailleurs, ma statistique n'est pas achevée.

M. Jabœuf. — Nous pourrions réserver cette réponse jusqu'à ce que M. Pradal ait terminé son enquête.

M. le Président. — Pour ne pas ajourner notre réponse à une date indéterminée, il me semble que nous pourrions, dès maintenant, avec les indications fournies par M. Pradal, formuler notre réponse. Je vous propose donc de répondre qu'en ce qui concerne les deux professions indiquées la proportion est de 1 sur 10, du moins dans les grands ateliers, mais que, dans les petits ateliers, il n'y a pas de limite.

Adopté.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure? Par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

M. le Président. — Après la réponse faite à la question 5, il me semble que nous devons répondre ici qu'il est désirable que la proportion de 1 p. 10 soit maintenue.

M. Palate. — Nous devrions aussi demander que cette proportion soit établie même dans les petits ateliers, pour éviter l'abaissement des salaires que produit le travail des apprentis.

M. Coquelin. — Et parce que lorsqu'on forme beaucoup d'apprentis on n'obtient que des manœuvres.

M. le Président. — Je vous propose la réponse suivante, et pour les deux industries en question :

« Il est désirable que cette proportion de 1 p. 10 soit maintenue, et partout, par une loi sur l'apprentissage, car elle répond aux besoins de notre industrie. »

Adopté.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

Réponse de M. Jabœuf s'appliquant aux deux industries :

« Le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé soit verbalement, soit par écrit; il est toujours respecté par le patron à moins que l'apprenti montre un mauvais vouloir évident; dans ce cas, la rupture du contrat est prononcée sur des preuves et témoignages par le Conseil des prud'hommes. »

M. Coquelin. — Aux Conseils des prud'hommes, nous évitons autant que possible les ruptures par notre surveillance, mais elles se produisent quelquefois et aussi bien par le mauvais vouloir du patron que par celui de l'apprenti.

M. le Président. — Nous pourrions alors modifier la rédaction et dire : « Il est presque toujours respecté à moins de mauvais vouloir évident des deux parties. »

Adopté.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?*

La réponse de M. Jabœuf est adoptée et s'applique aux deux industries :

« Les contrats d'apprentissage sont le plus souvent rompus par des apprentis très intelligents, très habiles, qui arrivent à connaître leur métier avant le délai convenu, et qui veulent se soustraire à leurs engagements pour aller gagner dans un autre atelier la journée d'un compagnon. »

9. — *Dans la question à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

La réponse de M. Jabœuf est adoptée : elle s'applique aux deux industries.

« Limiter obligatoirement la durée du contrat n'aurait aucun intérêt puisque les délais stipulés plus haut sont



un minimum pour former un ouvrier. Cette limite obligatoire ne pourrait qu'être préjudiciable à l'apprenti habile puisqu'elle entraverait l'initiative patronale à son égard en cas de réduction de durée du contrat en faveur de l'élève. »

SÉANCE DU 22 AVRIL 1902.

PRÉSIDENCE DE M. JOFFRIN.

Sur la proposition du secrétaire administratif, la section consent à examiner les questions relatives au contrat d'apprentissage qui se trouvent énumérées dans le questionnaire n° 1, sous les nos 14, 15, 16, 17, 18, 19 et 20, et qu'elle avait écartées sous prétexte qu'elles faisaient double emploi avec d'autres questions.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.*

Toutes les industries et professions de cette section forment des apprentis : mouleurs et fondeurs en cuivre, fabricants de bronze, fabricants de bronze imitation, ciseleurs, monteurs, tourneurs, tourneurs repousseurs, bronzeurs, galvaniseurs pour bronze imitation, potiers d'étain, fondeurs en fer et parties similaires, poids et mesures, nickel et ses alliages.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région ?*

R. — Voici les principaux différends :

1er. Désir de l'apprenti d'obtenir dans un autre atelier un salaire plus élevé.

2°. Divergences sur l'interprétation du contrat d'apprentissage.

3°. Mauvais vouloir de l'une des parties contractantes.

4°. Refus du patron de continuer à perdre de l'argent avec un apprenti dépourvu d'aptitudes.

5°. Manque d'instruction professionnelle chez le patron.

6°. Incompatibilité absolue de caractère entre le patron et l'apprenti.

7°. Raisons de santé.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends ? Lesquelles ?*

R. — Il pourrait être convenu, par exemple, qu'une retenue serait exercée sur le salaire de l'apprenti et qu'il n'aurait le droit de la toucher que le jour où son apprentissage serait terminé.

S'il s'en allait avant, cette somme serait acquise à son patron.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quels cas ?*

R. — La section est d'avis qu'un contrat écrit devrait être obligatoire dans tous les cas.

Un modèle de ce contrat serait élaboré d'un commun accord par les chambres syndicales et patronales pour chaque profession.

Des sanctions analogues à celles qui existent actuellement pour l'instruction primaire assureraient l'exécution de ce contrat.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace ?*

R. — Actuellement la protection des apprentis est assurée en premier lieu par les inspecteurs du travail, en second lieu par les conseils de prud'hommes. Ces derniers, toutefois, ne peuvent intervenir que lorsqu'ils sont saisis d'une affaire et uniquement en vue de cette affaire.

Si une plainte leur est adressée au sujet d'un apprenti, ils n'ont pas le droit d'intervention au sujet d'un autre apprenti qui se trouve dans la même maison et qui a les mêmes sujets de plainte.

Actuellement cette protection n'est pas suffisante. Les inspecteurs du travail n'ont pas les connaissances techniques nécessaires pour l'assurer dans de bonnes conditions.

La section émet le vœu que la surveillance de l'apprentissage soit déléguée à un conseil mixte pris parmi

les conseillers du travail, moitié parmi les patrons, moitié parmi les ouvriers.

Elle émet également le vœu que le recrutement des inspecteurs du travail s'opère dans d'autres conditions. A son avis ces inspecteurs devraient être choisis par M. le Ministre du Commerce sur une liste de candidats qui serait arrêtée d'un commun accord par les chambres syndicales ouvrières et patronales.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

R. — La section estime qu'il est bien difficile d'apporter des sanctions nouvelles à l'exécution des contrats d'apprentissage. A son avis, la rédaction de ces contrats par écrit, des stipulations très nettes et très précises au sujet des engagements de chaque partie contractante assureraient suffisamment leur exécution.

20. — *Observations complémentaires.*

La section prie M. le Ministre du Commerce de vouloir bien poursuivre avec la plus grande activité auprès des pouvoirs publics la réalisation des solutions qu'elle vient de donner aux questionnaires soumis par lui à l'examen des Conseils du travail.

2e CONSEIL. — 2e SECTION.

GROSSE INDUSTRIE MÉCANIQUE ET CHAUDRONNERIE.

QUESTIONNAIRE N° 1.

SÉANCE DU 10 AVRIL 1902.

PRÉSIDENCE DE M. SCHILDGE.

M. SCHILDGE. — Nous allons, Messieurs, procéder à l'étude des questions qui ont été soumises à notre examen par M. le Ministre du Commerce.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

R. — On forme des apprentis dans la petite mécanique, dans la chaudronnerie et dans la métallurgie en général.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?*

R. — Parmi les professions et industries représentées dans cette section, il n'en existe pas qui formaient autrefois des apprentis et qui n'en forment plus aujourd'hui. Toutefois, à cause de la loi qui fixe à dix heures et demie la durée du travail dans les ateliers qui emploient des apprentis, les professions représentées dans cette section vont cesser de former des apprentis.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales.)*

R. — Nous n'avons pas à répondre à cette question.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

R. — Nos professions et industries forment des apprentis. Quelques-uns toutefois viennent de la province ou de l'étranger.

On trouve aussi parmi nos ouvriers, mais en très petit nombre, des hommes entrés comme hommes de peine qui, aidés par leurs camarades, sont devenus des ouvriers.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) *Sur la marche des industries?*

b) *Sur la condition des ouvriers?*

R. — Nous n'avons rien à répondre à cette question.



6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable ? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions ?*

R. — L'apprentissage est nécessaire pour toute l'industrie en général. Mais les bonnes maisons ont très peu d'apprentis à cause des tracasseries auxquelles les expose la réglementation relative à ceux-ci de la part des inspecteurs du travail.

Ce sont les petits patrons qui font dans leurs spécialités les meilleurs apprentis, parce qu'ils s'occupent beaucoup plus d'eux qu'on ne le fait dans les grandes maisons.

7. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés dans les écoles professionnelles ? Quelles sont ces industries ou professions ?*

R. — Les ouvriers formés dans des écoles professionnelles sont très rares dans nos industries et professions.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles ? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels ?*

R — Il est bien difficile aux membres de cette section d'émettre un avis sur cette question, en raison précisément du très petit nombre d'ouvriers sortant des écoles professionnelles qui existent dans les industries et professions représentées ici. Ceux que l'on y trouve connaissent beaucoup de théorie, mais leur instruction pratique n'est pas suffisamment étendue.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles ?*

R. — La formation des apprentis dans des écoles professionnelles serait assurément une excellente chose. Mais la réalisation de cette idée paraît présenter beaucoup de difficultés. Il devrait y avoir par exemple un grand nombre de boursiers dans ces écoles, car beaucoup de parents ne voudraient pas ou ne pourraient pas payer les frais de nourriture.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où, l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels ?*

R. — Dans nos industries et professions l'apprentissage peut être fait complètement à l'atelier. Malgré cela il serait bon que l'apprenti complétât son instruction en suivant des cours professionnels.

La faiblesse des écoles professionnelles vient en partie de ce que les élèves n'ont à faire que du neuf.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas ? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail ?*

R. — La fréquentation des cours de perfectionnement devrait être rendue obligatoire dans tous les cas. Les heures de cours devraient être comptées dans la durée légale du travail.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier ?*

R. — Il semble préférable à la section que les cours aient lieu par exemple deux fois par semaine pendant une demi-journée chaque fois. Si les cours avaient lieu chaque jour, il en résulterait des allées et venues continuelles des apprentis qui apporteraient un certain trouble dans les ateliers. D'autre part, l'absence des apprentis pendant tout un jour serait également préjudiciable aux patrons.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers ?*

R. — Le perfectionnement de l'outillage automatique a amené une décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un* contrat écrit *ou* verbal, *prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.*

R. — Le contrat est en général verbal. Il est quelquefois écrit.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

R. — Il arrive que les patrons renvoient leurs apprentis pour défaut de capacité ou de conduite. Il arrive également que les parents retirent l'enfant de la maison où ils l'avaient placé en apprentissage parce qu'ils trouvent son salaire insuffisant et qu'ils espèrent le voir gagner davantage dans un autre atelier.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

R. — Si le contrat d'apprentissage était écrit, il se produirait beaucoup moins de différends. On a, en général, beaucoup plus de respect des engagements écrits que des engagements verbaux. Beaucoup de parents d'apprentis s'imaginent même qu'ils ne sont pas liés par un engagement verbal. De plus, un contrat écrit indique bien mieux les conditions de l'apprentissage. Elles y sont relatées tout au long et il n'y a pas ainsi de surprises possibles.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quels cas?*

R. — Il a été répondu à cette question sous le numéro précédent.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

R. — La section estime que la protection des apprentis serait mieux assurée par des inspecteurs que le Ministère du Commerce choisirait sur une liste de candidats présentés d'un commun accord par les chambres syndicales ouvrières et patronales.

A son avis les inspecteurs du travail recrutés comme ils le sont actuellement, n'ont pas une compétence suffisante.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage.*

R. — Il faudrait une enquête très sérieuse de la part du conseil des prud'hommes ou de l'inspecteur du travail lorsqu'une plainte est portée contre une maison par les parents d'un apprenti. De même lorsqu'un patron aurait à se plaindre d'un apprenti. Les parents ou les patrons qui seraient jugés coupables seraient frappés d'une amende.

20. — *Observations complémentaires.*

R. — La section émet le regret de voir beaucoup de parents d'apprentis s'occuper aussi peu de leurs enfants. Ils mettent leurs enfants trop tôt en apprentissage.

QUESTIONNAIRE N° 2.

Petite mécanique, chaudronnerie, métallurgie en général.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?*

R. — Le contrat d'apprentissage est généralement verbal, quelquefois écrit.

2. — *Quel est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

R. — La durée de l'apprentissage est ordinairement de trois ans. Elle parait suffisante, non pour former un ouvrier complet, mais pour l'ébaucher. Mais comme l'enfant entre aujourd'hui en apprentissage à un âge moins avancé, il serait quelquefois préférable de lui faire faire 4 ans d'apprentissage.

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

R. — Non, le certificat d'apprentissage n'est pas considéré comme une preuve de capacité. On tient quelque compte cependant de la maison où l'apprentissage a été fait.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

R. — Le temps destiné à l'apprentissage est souvent employé à faire exécuter à l'apprenti des choses étrangères au métier qu'il doit apprendre. Il est mauvais qu'il fasse trop de courses parce qu'il prend ainsi le goût de sortir. Il doit en faire mais pas au delà de ce que nécessite sa santé.

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

R. — La proportion du nombre des apprentis dans nos industries et professions est de 2 pour 10 ouvriers et quelquefois plus.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

R. — La proportion devrait être de 1 apprenti par 10 ouvriers ou par fraction de 10. On éviterait ainsi l'exploitation des apprentis par certains patrons.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

R. — Le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au terme stipulé. Les ruptures seraient encore plus rares s'il était écrit.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?*

R. — Lorsque les contrats d'apprentissage sont rompus, ils le sont le plus souvent par les apprentis ou plutôt par leurs parents, qui trouvent que l'enfant ne gagne pas assez.

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

R. — Dans les industries et professions représentées ici il conviendrait de limiter obligatoirement à trois ans la durée du contrat.

2e CONSEIL. — 3e SECTION.

GROS TRAVAUX MÉTALLIQUES, PONTS, ETC.

SÉANCE DU 7 FÉVRIER 1902.

Présidence de M. BOUGOUIN.

Examen des questions formulées dans les questionnaires du Conseil supérieur du travail relatifs à l'apprentissage.

Sur l'initiative du président, M. le Secrétaire donne lecture de la lettre du Ministre du Commerce, qui se trouve en tête du questionnaire; puis il passe à la 1re question :

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

M. le Président. — Quelqu'un demande-t-il la parole?

M. Halopé. — Je crois que nous pourrions répondre que les industries qui se rattachent à la section, et notamment la grosse mécanique, forment dans la région peu d'apprentis, et que la législation gêne beaucoup l'apprentissage.



M. le Président. — Par quelle loi ?

M. Halopé. — Par la loi sur le travail des enfants mineurs.

M. Lavillat. — Plutôt, je crois, par la loi sur les accidents du travail.

M. Halopé. — Pas du tout, c'est par la loi sur le travail des enfants mineurs, qui interdit aux patrons de faire travailler les apprentis plus de 10 heures, même dans les ateliers où les ouvriers travaillent 11 heures.

M. le Président. — Est-ce d'une manière générale qu'on travaille 11 heures par jour ?

M. Halopé. — Non ; mais c'est cependant assez fréquent.

M. le Président. — Mais ces ateliers où l'on ne forme plus d'apprentis, où recrutent-ils leurs ouvriers ?

M. Choiseau. — On prend des manœuvres qui, d'abord, travaillent avec un bon ouvrier, et deviennent ainsi, après 7 ou 8 mois, des ouvriers passables.

M. Halopé. — Beaucoup de maisons, en effet, agissent ainsi ; elles ont, pour diriger le travail, des ouvriers accomplis, des conducteurs, et les autres sont simplement des manœuvres ou des serruriers.

M. Lavillat. — En somme, il n'y a pas d'enfants.

M. Halopé. — Non, pas du tout.

M. le Président. — Nous pourrions alors répondre : On ne forme pas d'apprentis, et les ouvriers se recrutent parmi des hommes de peine qui deviennent compagnons, après avoir travaillé quelques mois avec un bon ouvrier.

Adopté.

M. le Secrétaire lit la 2e question.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui, maintenant, n'en forment plus ? Lesquelles ?*

M. le Président. — Je crois que dans les grands ateliers on a renoncé à faire des apprentis, non seulement pour la question d'heures indiquée précédemment par M. Halopé, mais aussi pour ce fait que l'apprentissage, qui était autrefois strictement de 3 ans, est aujourd'hui réduit à quelques mois par la nécessité où se trouvent les familles de profiter du travail de leur enfant aussitôt qu'il peut gagner quelque chose ; après 7 ou 8 mois l'apprenti, poussé par des parents pauvres, demande à partir, et, si le patron s'y refuse, l'enfant fait tout pour se faire renvoyer. C'est une des grandes raisons pour lesquelles les ateliers importants ne veulent plus former d'apprentis ; on préfère prendre des élèves sortant des écoles professionnelles.

M. Halopé. — Je suis sorti de l'École des Arts et Métiers et je puis dire que je n'y ai rien appris de la partie véritablement manuelle. On apprend à l'élève à composer le travail, à le tracer, mais non à l'exécuter, ce qui seul le formerait.

M. le Président. — Mais autrefois on n'en apprenait pas tant à l'apprenti dans les ateliers. Or, si l'on veut avoir des ouvriers accomplis, il faut apprendre aux enfants le dessin, le modelage, etc. ; il faut qu'ils soient capables de rectifier des cotes inexactes ; et cela, on l'enseigne dans les écoles professionnelles ; aussi, celui qui en sort peut-il faire un excellent ouvrier.

M. Lavillat. — Il en sait bien plus que celui qui s'est formé à l'atelier.

M. Halopé. — C'est possible, mais toutes les familles ne peuvent garder leurs enfants à l'école professionnelle. Il faudrait que, dans les ateliers, les patrons eux-mêmes se chargent de faire des apprentis ; ils devraient prendre exemple sur les industriels étrangers. En Angleterre, par exemple, le patron prend à l'essai pour 6 mois un enfant sortant de l'école, sachant lire et écrire ; il lui fait étudier le dessin, lui apprend à le lire pièce par pièce, d'abord, puis il lui montre l'ensemble. Si l'enfant a des dispositions, on le garde 1 an, il passe 6 mois au modelage, autant à l'ajustage, au tour, à la forge, et, au bout de 3 ans, c'est un ouvrier accompli. Voilà ce que font les patrons anglais, et dans les ateliers qu'ils ont en France même, et avec des enfants français. Je crois que les patrons français auraient, de la même manière, des ouvriers excellents s'ils voulaient se donner la peine de les former ainsi ; j'entends dans les grandes maisons, car les petites ne pourraient le faire.

M. le Président. — Mais c'est de cette manière que l'on agit dans les écoles professionnelles. Et, d'autre part, je connais des maisons françaises qui forment des apprentis.

M. Stilz. — En tout cas, elles sont bien rares.

M. Lavillat. — Ce sont, en effet, des exceptions, la plupart ne forment plus d'apprentis.

M. Halopé. — Et c'est la loi qui leur impose l'obligation de fermer leur porte aux apprentis ; il n'en faut plus dans les ateliers où l'on travaille 11 heures. Beaucoup de grandes maisons qui avaient continué à garder des apprentis ont été l'objet de poursuites et ont dû céder ; elles ont, aujourd'hui, complètement renoncé à en former.

M. le Président. — Il faudrait avoir le texte exact de la loi et indiquer cela dans nos réponses au questionnaire, car cette disposition me paraît très mauvaise.

M. Halopé. — J'apporterai cette loi, c'est une des plaies de l'industrie française.

M. le Président. — Pour le moment, je crois que nous pourrions, à la question : « Quelles sont les industries qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus », faire la réponse suivante :

Les gros ateliers de mécanique et de métallurgie ; et ils n'en forment plus parce que les parents des apprentis, poussés par le besoin, ne laissent pas leurs enfants terminer leur apprentissage et que cela décourage les patrons.

Adopté.

M. le Secrétaire lit la 3ᵉ question.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis ? (Causes économiques, causes morales.)*

M. le Président. — La cause morale nous venons de la formuler : Nécessité des familles.

M. Lavillat. — Et contre elle il est impossible d'agir, car l'on ne peut raisonner avec le besoin.

M. le Président. — Il faudrait que l'enfant n'ait pas à s'occuper des questions pécuniaires. Quant à la cause économique, nous pouvons, je crois, indiquer le perfectionnement de l'outillage, qui a fait disparaître presque totalement l'ouvrier, la machine-outil fait tout, le rôle de l'ouvrier se réduit à la faire marcher et cela s'apprend vite.

M. le Secrétaire lit la 4ᵉ question :

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis ?*

M. le Président. — Nous venons de dire que l'ouvrier ordinaire se forme aujourd'hui plus rapidement à cause de l'outillage et, tout à l'heure nous avons indiqué comment il se formait : en travaillant pendant quelques mois avec un bon ouvrier. Quant à ces bons ouvriers, ils sortent des écoles professionnelles.

M. le Secrétaire lit la 5ᵉ question :

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) *Sur la marche des industries ?*

b) *Sur la condition des ouvriers ?*

M. Lavillat. — Je crois que nous pouvons répondre que, sur la marche des industries, l'effet ne s'est pas encore fait sentir.

Adopté.

M. Choiseau. — Il me semble que la diminution de la main-d'œuvre est un effet de la suppression de l'apprentissage.

M. le Président. — C'est plutôt un effet du perfectionnement de l'outillage. Mais autrefois l'ouvrier qui avait appris son métier dans une maison, qui s'y était formé, était plus attaché à elle et au patron.

M. Lavillat. — Ils s'attachent plutôt à celui qui les paye le mieux.

M. Bougouin. — Les ouvriers, à l'étranger, ont beaucoup plus de liens avec la maison pour laquelle ils travaillent. Ainsi en Allemagne, en Angleterre, le père de famille place ses enfants à côté de lui, dans l'atelier où il travaille lui-même. Ces enfants, après quelque temps d'apprentissage, vont voyager, à l'étranger même ; ils sont aidés pécuniairement par la maison, qui leur garde une place à leur retour. Aussi le patron et ses ouvriers ne font-ils qu'un.

M. Halopé. — Oui, mais ces maisons ont pour leurs apprentis des soins que les maisons françaises n'ont pas ; en Allemagne, elles leur donnent un repas par jour ; de plus, la législation allemande exige que jusqu'à 16 ans l'apprenti soit envoyé 4 heures par jour à l'école. Quant aux maisons anglaises, elles ne nourrissent pas leurs apprentis mais, d'abord, elles ne les prennent qu'après 14 ans et, ensuite, elles les payent jusqu'à 0 fr. 40 de l'heure.

M. Stiltz. — Ici, les maisons renvoient les enfants quand ils ont fini leur apprentissage.



M. le Président. — A moins que ce ne soit un bon sujet.

M. Lavillat. — Et, d'autre part, on fait faire à l'apprenti des courses et une foule d'autres choses tout à fait étrangères au métier; s'il apprend quelque chose, c'est à la longue et, pour ainsi dire, par la force des choses; et dans les grandes maisons il apprend encore moins que dans les petites, car alors l'ouvrier, travaillant aux pièces, ne veut pas perdre de temps à donner des explications aux apprentis.

M. le Président. — Nous pourrions donc faire la réponse suivante à la partie *b*) de la question 5 :

La suppression de l'apprentissage a engendré une certaine indifférence entre le patron et son personnel, le patron n'a plus la même considération pour ses ouvriers.

M. le Secrétaire lit la 6e question :

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

M. Halopé. — Le rétablissement de l'apprentissage serait désirable dans toute la mécanique en général, pour le tour, pour l'ajustage, etc.

M. Lavillat. — Les patrons y gagneraient d'avoir des ouvriers plus habiles.

M. Choiseau. — Et surtout plus stables.

M. Halopé. — Les patrons s'en moquent. Il n'en est pas de même à l'étranger, nous l'avons déjà vu. Ici, les ouvriers se forment très mal, sans principe; les patrons négligent l'apprentissage.

M. Lavillat. — Les ouvriers deviennent bons si le hasard le veut; le patron ne s'occupe que de faire des producteurs; et comme celui qui produit beaucoup gagne beaucoup, les ouvriers se laissent entraîner; sauf quelques spécialistes, il y a peu d'ouvriers accomplis.

M. Halopé. — Cela peut être un principe de production, mais ce n'est pas un principe de mécanique.

M. le Président. — Ce que vient de dire M. Lavillat est très juste; le bon ouvrier qui fait un travail de plus de valeur gagne souvent moins que l'ouvrier ordinaire qui travaille aux pièces; il finit alors par se décourager et au lieu de se perfectionner encore, il abandonne le travail fini pour le travail aux pièces qui rapporte plus.

M. Lavillat. — Il faudrait, pour avoir de bonnes mains, supprimer le travail aux pièces.

M. Halopé. — Oui, mais alors où irions-nous? D'autres nations nous font déjà une concurrence énorme pour ce qui est de la production.

M. Lavillat. — Mais on pourrait travailler à la journée et également pour la production.

M. le Président. — L'ouvrier, quand il est aux pièces, travaille beaucoup plus, il sue; mais s'il est à la journée, il en prend à son aise.

M. Halopé. — Cela est très vrai, il faut avoir la franchise de le dire; car ce qui est une plaie, dans notre industrie comme dans bien d'autres, c'est le manque de conscience.

M. Stiltz. — On fera, à la journée, peut-être moins de travail, mais il sera mieux fait; chez nous, nous travaillons à la journée et notre atelier ne le cède à aucun autre.

M. le Président. — Revenons à la question. Nous pouvons répondre que les patrons, par le fait du rétablissement de l'apprentissage, auraient des ouvriers plus habiles et plus stables, et que les ouvriers seraient plus considérés.

M. le Secrétaire lit la 7e question :

7. — *Existe-t-il, dans votre région, des industries et des professions qui emploient en grand nombre des ouvriers formés dans les écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?*

M. le Président. — On emploie de ces ouvriers dans la grosse mécanique et dans la métallurgie, et les patrons les prennent de préférence.

M. Lavillat. — En somme, il y en a assez peu; et ceux qu'il y a cherchent à s'élever, à devenir contremaîtres, directeurs d'ateliers, etc.

M. le Secrétaire lit la 8e question :

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quel motif — à ceux qui ont appris*

leur métier exclusivement dans des ateliers industriels ?

M. le Président. — Je crois que nous pouvons répondre qu'on en est généralement très satisfait.

M. Halopé. — Oui, on en est satisfait, mais dans une certaine mesure; ils tâtonnent beaucoup quand ils commencent; certainement ils sont plus intelligents, mais s'ils sont préférés, c'est qu'ils sont moins payés.

M. le Secrétaire lit la 9ᵉ question :

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles ?*

M. le Président. — Toutes les industries se rattachant à la section gagneraient à ce que des apprentis soient formés dans des écoles professionnelles.

Adopté.

M. le Secrétaire lit la 10ᵉ question :

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels ?*

M. le Président. — Cela serait nécessaire dans toutes les industries de notre section.

Adopté.

M. le Secrétaire lit la 11ᵉ question :

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail ?*

MM. Stiltz et Choiseau. — Oui, elles doivent être comptées dans la durée du travail.

M. le Président. — Dans ces conditions, on ne fera plus d'apprentis.

M. Halopé. — On ne peut pourtant exiger d'un enfant qui a travaillé une journée entière, qu'il aille encore passer 1 heure ou 2 dans une école.

M. Bougouin. — Mais le patron ne voudra pas d'apprentis qui s'en aillent ainsi au milieu de la journée; aussi je persiste à penser que ces cours devraient être faits le soir, après le travail.

M. Lavillat. — Alors vous n'obtiendrez rien, car l'enfant n'ira pas.

M. Stiltz. — Mais pourtant, dans les chemins de fer, cela se fait; les enfants suivent des cours jusqu'à 18 ans et pendant la journée.

M. le Président. — Ça ne doit pas être d'une manière générale. On fait peut-être cela pour des enfants auxquels on a des motifs particuliers de s'intéresser, soit que le père ait longtemps servi la compagnie, soit qu'il y ait été blessé, etc.

M. Stiltz. — Pas du tout, ces cours sont pour tous les apprentis.

M. le Secrétaire lit la 12ᵉ question :

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier ?*

M. Stiltz. — D'une manière ou d'une autre, cela n'a pas grande importance.

M. Choiseau. — Mieux vaut une partie de chaque journée, car l'enfant oubliera moins.

M. le Président. — Je crois qu'il vaudrait mieux le soir, tous les jours.

M. Lavillat. — Tous les jours, oui, mais dans la journée.

M. Bougouin. — Eh bien, on ne fera plus d'apprentis.

M. le Secrétaire lit la 13ᵉ question :

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il, dans l'ensemble, progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers ?*

M. Halopé. — Il y a certainement décroissance.

Unanimité.



B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

La question 14 est passée, comme ne paraissant pas comporter de réponse.

M. le Secrétaire lit la 15e question :

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

M. Lavillat. — Il n'y a guère que deux différends : de la part des parents qui retirent leurs enfants pour leur faire gagner plus ailleurs; de la part des patrons qui mettent trop de temps à s'apercevoir que l'enfant n'a pas d'aptitude et qui, souvent, le renvoient sur ce motif après plus d'un an d'apprentissage.

M. le Président. — Il y a manque de surveillance très souvent de la part des parents; ceux-ci ne s'inquiètent pas assez de savoir ce que fait leur enfant.

M. Choiseau. — Le patron se sert trop souvent de l'apprenti comme d'un domestique.

M. Lavillat. — Il y a, en effet, de ce côté-là beaucoup d'abus.

M. Stiltz. — C'est surtout dans les petits ateliers qu'on fait cela. Mais, d'un autre côté, les patrons ne s'occupent pas assez des apprentis.

M. le Secrétaire lit la 16e question :

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

M. le Président. — Oui, je crois qu'il y aurait quelque chose à faire. On pourrait peut-être abaisser la durée de l'apprentissage de 3 ans à 2 ans et demi, et obliger les parents à faire périodiquement au patron de leur enfant une visite pour se rendre compte de ce qui se passe.

M. Choiseau. — Je ne crois pas que la réduction de l'apprentissage soit à désirer; quant à la visite périodique, elle pourrait, en effet, être utile.

M. Lavillat. — Et encore on ne peut pas la rendre obligatoire; c'est aux parents à savoir ce qu'ils ont à faire.

M. le Président. — Mais 3 ans d'apprentissage pour apprendre notre métier, avec l'outillage perfectionné que nous avons, c'est beaucoup trop. Ça finit par décourager l'enfant et ses parents. Et nous avons dit tout à l'heure que la plupart des apprentis faisaient à peine 1 an, qu'ils partaient après et se plaçaient comme ouvriers.

M. Stiltz. — Mais c'est par manque d'encouragement que les apprentis quittent si tôt leur patron, et non parce qu'ils trouvent l'apprentissage trop long.

M. Lavillat. — Oui, aussi je crois que nous n'avons rien à répondre.

M. le Secrétaire lit la 17e question :

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger, par écrit, le contrat d'apprentissage? Dans quels cas?*

M. le Président. — Cela serait désirable dans tous les cas; et non seulement par écrit, mais encore sur papier timbré. Le contrat prend ainsi, aux yeux des parents et de l'enfant, une valeur, une importance beaucoup plus grande et cela apprend à l'enfant, au début de la vie, à respecter ses engagements.

Adopté.

M. le Secrétaire lit la 18e question :

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

M. le Président. — Il faudrait imposer aux parents la visite périodique au patron.

M. Choiseau. — Mais puisqu'il y a des inspecteurs. Il est vrai qu'ils ne font pas grand'chose.

M. Halopé cite un exemple de la négligence des inspecteurs du travail.

M. le Président. — C'est précisément pour cela qu'une visite périodique des parents au patron serait désirable.

Adopté.

M. le Secrétaire lit la 19e question.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

M. Halopé et M. Choiseau. — La loi de 1851 est à remanier de ce côté-là.

M. le Président. — Quelles sanctions voulez-vous? Imposer le payement d'une indemnité à celui qui rompt le contrat? Cette sanction existe déjà; nous pourrions fixer un minimum de 50 francs, par exemple.

M. Halopé. — Que voulez-vous faire contre des gens sans le sou?

M. le Président. — Mettre alors une indication sur le livret de l'ouvrier?

M. Halopé. — Oh, il est absolument impossible de faire cela; vous allez soulever contre vous des protestations unanimes.

M. le Président. — Il faudrait cependant faire peur d'une manière quelconque. Ou bien, alors, invitons simplement les tribunaux à tenir fermement la main à l'exécution du contrat d'apprentissage.

M. Halopé. — Oui, et obliger les inspecteurs du travail à faire leur devoir d'une manière un peu plus régulière.

SÉANCE DU 10 MARS 1902.

Présidence de M BOUGOUIN.

M. Halopé. — Comme complément au procès-verbal de la dernière séance, je voudrais ajouter quelques informations que j'ai recueillies depuis. Elles se rapportent à la question 4 du 1er questionnaire, ainsi posée :

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

Nous avons dit que les ouvriers étaient ordinairement des manœuvres qui étaient devenus compagnons passables après avoir appris la conduite des machines et après avoir travaillé pendant quelques mois à côté d'ouvriers accomplis; nous avons indiqué aussi qu'il venait beaucoup d'ouvriers des industries voisines, comme la serrurerie et la mécanique fine. Il faut ajouter que les ouvriers, dans la grosse métallurgie, se recrutent encore, quoique en petit nombre, parmi les aides ou mousses: on prend des enfants dont l'unique travail est de servir les compagnons; ce sont de vrais domestiques; cependant, peu à peu, à force de voir faire, et s'ils sont intelligents, ils peuvent devenir ouvriers; sinon, ils resteront domestiques des compagnons toute leur vie. Voilà le mode de recrutement que je voulais indiquer à côté de ceux que nous avons exposés et que j'ai rappelés tout à l'heure.

M. le Président. — Ces renseignements figureront alors au début du procès-verbal de la présente séance. Nous allons maintenant examiner le 2e questionnaire, question 1.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?*

Cette question et la suivante, conçue comme il suit :

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

donnent lieu à d'assez longues discussions sur la valeur respective du contrat écrit et du contrat verbal suivi de la période d'essai; puis sur la manière de rédiger un contrat d'apprentissage et, enfin, sur l'insertion, dans ce contrat, d'une clause relative à la rétribution due aux apprentis. M. Halopé fait alors remarquer que s'ils se confinent strictement dans les professions indiquées par le titre même de la section : Gros travaux métalliques, ponts, etc., ils ne doivent pas s'intéresser à ces questions, puisque, comme ils l'ont indiqué dans le 1er questionnaire, on ne forme dans ces professions aucun apprenti. Il propose donc à la section d'abandonner purement et simplement l'examen du questionnaire n° 2 et de passer à la question suivante de l'ordre du jour.

M. le Président lit les questions 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 du questionnaire n° 2 et constate qu'en effet, après la réponse faite à la 1re question du questionnaire n° 1, il n'y a rien à dire sur ce deuxième questionnaire.

2e CONSEIL. — 4e SECTION.

FABRICATION DES ARTICLES DE CHAUFFAGE, D'ÉCLAIRAGE ET DE FERBLANTERIE.

SÉANCE DU 8 FÉVRIER 1902.

Présidence de M. GAUSERT.

M. le Président. — L'ordre du jour appelle la discussion sur l'examen des questions formulées dans les questionnaires du Conseil supérieur du travail relatifs à l'apprentissage.

M. Lelorrain. — Je suis un des membres du Conseil supérieur du travail qui ont soulevé cette question; nous avons remarqué qu'aujourd'hui, avec l'outillage perfectionné que nous avons, les patrons ne veulent plus former des apprentis; et nous nous sommes demandé ce que l'on fera quand aura disparu le stock de bons ouvriers qui sont encore dans les ateliers. Cette question conduirait à désirer que l'on fît une loi plus sérieuse pour l'apprentissage, qui protégerait à la fois les apprentis ou leurs parents et les patrons :

1° Les apprentis, contre des employeurs qui leur font faire tout autre chose que ce pour quoi ils les ont pris;

2° Les patrons, contre les parents qui, parce qu'ils n'ont pas de contrat écrit, se croient libres de retirer leur enfant aussitôt qu'ils le voient capable de gagner 2 ou 3 francs.

Il fallait donc inviter le Parlement à mettre la législation au courant des conditions actuelles du travail; conditions qui ont été complètement changées notamment par les perfectionnements successifs de l'outillage. Autrefois, en effet, l'ouvrier devait faire de ses mains beaucoup plus, l'apprentissage était donc nécessairement plus long, aujourd'hui il y aurait peut-être lieu de diminuer la durée de l'apprentissage.

M. Bosselut. — Il ne faut, je crois, tenir compte que dans une certaine mesure, du perfectionnement de l'outillage, car toujours il faudra des ouvriers finis.

M. Lelorrain. — S'ils font le travail à la main, c'est possible.

M. Rodrigues. — Il vaudrait peut-être mieux prendre les questions une à une; le résumé de ce que nous dirons sur chacune d'elles sera à peu près ce que vient d'exposer M. Lelorrain.

M. le Président. — Ce que vient de dire M. Lelorrain est d'ordre plutôt général et nous montre dans quel sens nous devons diriger notre discussion; maintenant nous allons, si vous le voulez bien, prendre les questions en suivant l'ordre.

M. le Président lit la 1re question :

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis ?*

M. Rodrigues. — Nous pourrions répondre, je crois, que dans la ferblanterie, à cause de l'outillage, on forme peu d'apprentis; l'ancien ouvrier ferblantier n'existe plus. Sauf pour les objets de grandes dimensions : baignoires, bains de siège, etc., il n'y a plus d'apprentis. Quant à la ferblanterie de voitures, il n'y a que pour la lanterne qu'il est nécessaire de faire des apprentis, tout le reste se fait mécaniquement, il n'y a plus à faire que de la soudure.

M. Bosselut. — Je crois cependant qu'il y a encore des apprentis dans la ferblanterie.

M. Rodrigues. — Je ne le crois pas.

M. Bosselut. — Mais suivons plutôt l'ordre indiqué par le titre de notre section : «Articles de chauffage, d'éclairage et de ferblanterie»; articles de chauffage, d'abord : il me semble que dans la tôlerie on forme des apprentis.

M. Rodrigues. — Qu'entendons-nous alors par apprentis ? J'appelle apprenti celui qui travaille à côté d'un ouvrier et qui apprend véritablement le métier et non celui qui est employé uniquement à faire des courses, à balayer le magasin ou l'atelier, etc. C'est pourquoi je disais tout à l'heure que, dans la ferblanterie, on ne faisait plus d'apprentis; pour moi je n'en connais pas; et cela est dû à l'outillage.

M. Leguay. — Mais l'ouvrier a encore autre chose à faire que de la soudure, dans les baignoires par exemple.

M. Rodrigues. — Parfaitement, mais j'ai fait des réserves pour les gros objets; pour le reste, il n'y a plus d'apprentis, il n'y en a plus avec contrat.

M. Bosselut. — Je crois donc que pour la ferblanterie, nous pourrons répondre qu'on n'en fait que fort peu. Mais restons dans les articles de chauffage, je crois que là nous pouvons répondre oui, on forme des apprentis.

M. Lelorrain. — Qu'entend-on par articles de chauffage ?

M. Bosselut. — Les articles de tôlerie, et pour ces articles on forme des apprentis.

M. Lelorrain. — Mais la fabrication des articles de chauffage comporte plusieurs branches : articles pour le chauffage à vapeur, par exemple.

M. Bosselut. — Ceux-ci me paraissent rentrer dans la chaudronnerie, la grosse mécanique, et ces industries font l'objet, je crois, d'une autre section. Il faut donc entendre les articles de chauffage en tôle.

M. Rodrigues. — Nous n'avons rien de mieux à faire pour nous renseigner, que de lire la liste des syndicats inscrits pour l'élection des conseillers de notre section. M. Rodrigues fait cette lecture.

M. Bosselut. — Il semble résulter de cette liste que l'on a eu en vue les articles de chauffage en tôle.

M. le Président. — Pour plus de clarté, nous pourrions mettre « articles de chauffage-tôlerie »; ainsi donc pour ces articles on forme des apprentis ?

(Adopté).

Je crois qu'on en forme aussi pour les articles d'éclairage ?

(Assentiment.)

Quant à la ferblanterie, d'après ce que vient de nous dire M. Rodrigues, on ne formerait pas d'apprentis dans cette partie.

M. Rodrigues. — Non ou du moins peu.

M. Bosselut. — Alors c'est partout qu'il faudra mettre peu, car nulle part on ne forme beaucoup d'apprentis.

M. le Président. — Alors nous mettons peu dans la ferblanterie ?

(Adopté.)

M. le Président lit la 2[e] question :

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus ? Lesquelles ?*

M. Bosselut. — Nous n'avons rien à mettre ici, puisque nous venons de dire que, pour toutes les industries de la section on formait des apprentis. Nous pourrions cependant indiquer qu'autrefois on en faisait davantage.

M. Rodrigues. — Il y aurait peut-être lieu de faire la distinction suivante :

La grosse ferblanterie, baignoires, bains de siège, etc., pour laquelle on forme des apprentis, peu, mais enfin quelques-uns;

et la petite ferblanterie, articles de ménage, bidons, etc., pour laquelle on n'en forme plus.

M. Péan. — Il y a bien aussi la coutellerie, dans laquelle on ne fait plus d'apprentis, mais c'est surtout en province qu'il y a des fabriques de coutellerie.

M. Bosselut. — Nous indiquons alors la petite ferblanterie ?

M. Rodrigues. — La petite ferblanterie et la coutellerie.

(Adopté.)

M. le Président lit la 3[e] question :

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis ? (Causes économiques, causes morales.)*

M. Rodrigues. — Je crois que la seule cause est le développement de l'outillage. Mais j'ai entendu dire, dans la chambre syndicale, que la disposition de loi qui interdit aux patrons de faire travailler dans les ateliers mixtes plus de 11 heures jusqu'au 31 mars 1902, et plus de 10 h. 1/2 à partir du 31 mars 1902, avait fait dans certaines industries beaucoup de mal à l'apprentissage; car beaucoup de patrons et d'ouvriers, devant cette défense de la loi, avaient préféré renoncer à faire des apprentis.

M. Lelorrain. — Je m'élève absolument contre cette opinion, et je prétends que c'est une erreur absolue que de rendre la loi Millerand-Colliard responsable de la diminution de l'apprentissage dans nos industries.

M. Rodrigues. — Je n'ai fait que rapporter les paroles d'autres personnes, qui, d'ailleurs, constataient simplement un fait. Mais je n'ai pas dit que ce fait se fût produit dans nos industries, par conséquent, nous pouvons si vous le désirez, n'en pas parler.

M. le Président. — Alors nous indiquons seulement le perfectionnement de l'outillage ?
(Adopté.)

M. Bosselut. — C'est la cause économique. Comme cause morale, nous pourrions je crois, indiquer l'absence de contrat écrit; souvent ce sont les parents qui rompent le contrat sous le prétexte qu'ils n'ont rien signé.

M. Péan. — Mais aux Conseils de prud'hommes nous obligeons l'apprenti à retourner chez son patron, ou bien nous infligeons des amendes.

M. Bosselut. — Oui, mais le patron le plus souvent ne poursuit pas, car il aurait affaire à des familles nécessiteuses et il sait bien que la sanction matérielle est sans effet.

M. Rodrigues. — Mais nous avons aussi des apprentis avec contrat écrit, il n'y a même que ceux-là que nous appelons apprentis; c'est pourquoi je disais tout à l'heure que dans la ferblanterie il n'y en avait pas.

M. Lelorrain. — Qu'il y ait contrat écrit ou contrat verbal, le patron doit toujours exiger de l'enfant qu'il prenne un livret d'apprentissage.

M. Rodrigues. — Je ne connais que le livret d'entrée et il n'a pas beaucoup d'importance.

M. Lelorrain. — Je vous demande pardon, il y a également un livret d'apprentissage sur lequel le patron inscrit la date d'entrée de l'apprenti et après 2 mois, qui sont considérés comme mois d'essai, le livret tient lieu de contrat; il nous suffit aux prud'hommes pour exiger de l'apprenti qu'il retourne chez son patron, si du moins celui-ci lui apprend bien sérieusement le métier et ne l'emploie pas à des choses tout à fait en dehors de la profession. Pour m'en assurer, je vais voir périodiquement le patron chez lequel on a ainsi fait revenir un apprenti, je demande à être renseigné sur ce qu'il fait.

M. Rodrigues. — C'est en effet un excellent moyen que de suivre ainsi l'enfant après sa réintégration.

M. Lelorrain. — Je tiens ainsi l'apprenti à la tâche et j'exige à chaque visite à l'atelier un travail nouveau.
Ainsi donc on ne peut pas dire que le manque de contrat écrit soit une cause de la diminution de l'apprentissage. La cause morale de cette diminution est plutôt celle-ci : les patrons ne payent peut-être pas assez leurs apprentis.

M. Péan. — Mais de mon temps, on payait pour être apprenti.

M. Lelorrain. — De votre temps c'est possible; mais aujourd'hui avec l'outillage que nous avons, on tire vite profit du travail de l'apprenti, il est donc juste de le rétribuer. Voici donc bien la cause morale : autrefois on faisait plus d'apprentis parce que non seulement on n'avait pas à les payer, mais que, au contraire, c'est eux qui payaient, tandis qu'aujourd'hui, comme il faudrait payer les apprentis, on n'en fait plus. C'est donc pour réaliser sur le travail des économies que les patrons ne forment presque plus d'apprentis; et cela sera la perte de l'industrie française.

M. le Président. — Nous mettons alors comme cause morale : économie ?
(Adopté.)

M. le Président lit la 4ᵉ question :

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis ?*

M. Lelorrain. — La réponse est bien simple, les ouvriers se recrutent maintenant en province et à l'étranger.

M. Rodrigues. — Croyez-vous que le recrutement à l'étranger se fasse tant que cela pour les ouvrages d'art ?

M. le Président. — Au moins 33 p. 100 des ouvriers sont étrangers, surtout roumains et russes.
(Adopté.)

M. le Président lit la 5ᵉ question :

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*
a) *Sur la marche des industries ?*
b) *Sur la condition des ouvriers ?*

M. Bosselut. — Nous pouvons répondre sur la partie *a* de la question que l'effet ne s'est pas encore fait sentir, mais que dans quelque temps on s'en apercevra et d'une manière très préjudiciable.

M. Lelorrain. — On s'occupe trop aujourd'hui de produire beaucoup; il faut aller vite, et le résultat c'est qu'on ne forme que des ouvriers médiocres.

M. Bosselut. — Nous pourrons répondre cela à la partie *b* de la question; mais sur la marche des industries, je crois que l'effet de la suppression de l'apprentissage n'est pas encore sensible.

M. Lelorrain. — Mais la concurrence énorme que font à la France certaines nations, en particulier l'Allemagne, n'a pas d'autres causes.

M. Rodrigues. — Mais puisque l'apprentissage ne fait que de disparaître, l'effet de cette disparition ne peut encore être ressenti.

M. Bosselut. — Je crois aussi que nous pouvons répondre que la diminution de l'apprentissage n'a pas encore eu d'effet très sensible sur la marche des industries.

Mais sur la partie *b* de la question nous répondrons ce que M. Lelorrain disait tout à l'heure, les ouvriers sont devenus très faibles.

M. le Président. — Nous pouvons dire aussi que, étant donné qu'ils n'ont plus de sérieuses qualités, ils sont faciles à remplacer, peu considérés par conséquent, et peu stables.

(Adopté.)

SÉANCE DU 1er MARS 1902.

Présidence de M. PÉAN.

Le procès-verbal de la séance du 8 février 1902 est lu et approuvé, sauf la modification suivante :

M. Bosselut. — Il me semble que, dans notre réponse à la question n° 1 du premier questionnaire, nous avions indiqué la ferblanterie en voitures comme industrie dans laquelle on forme des apprentis.

M. le Président. — Personne ne s'oppose à cette rectification ?

La rectification proposée par M. Bosselut est adoptée.

M. le Président. — Nous continuons maintenant l'examen du Questionnaire n° 1 relatif à l'apprentissage; question 6 :

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage, les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

M. Bosselut. — J'ai préparé, Messieurs, sur toutes ces questions, des réponses; si vous le voulez bien, pour rendre la discussion plus claire et plus brève, je commencerai par vous lire mes réponses, vous les modifierez, vous les adopterez comme bon vous semblera. (*Assentiment.*)

Voici la réponse que je vous propose à la 6e question :

Le rétablissement de l'apprentissage serait désirable pour toutes les industries qui se rattachent à la section, il donnerait aux patrons une plus grande sécurité dans le savoir de leurs ouvriers et aux ouvriers une plus grande confiance en eux-mêmes, et surtout une plus grande facilité à trouver du travail dans n'importe quelle spécialité de leur industrie.

M. le Président. — N'y aurait-il pas lieu de faire des distinctions parmi nos industries ?

M. Bosselut. — Je crois que dans toutes, il y a une égale pénurie; il n'y a pas assez d'apprentis, et l'ouvrier est trop spécialisé, il fait toujours la même chose, en dehors de laquelle il ne sait plus rien; et cela, qui est funeste à nos industries, n'est dû qu'à un mauvais apprentissage.

La réponse de M. Bosselut est adoptée.

M. le Président. — 7e question :

7. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés dans des écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?*

M. Bosselut. — Voici ma réponse : Il existe dans la région, des écoles professionnelles de mécanique et d'ébénisterie, mais aucune pour les professions que nous représentons.

M. Leguay. — Il me semble que nous pourrions répondre tout simplement : non, il n'existe pas dans



nos industries, d'ouvriers formés dans des écoles professionnelles.

M. Rodrigues. — Évidemment, nous n'avons qu'à mettre néant.

M. Bosselut. — Si vous voulez, en effet, ma réponse revient à cela.

M. le Président. — Nous mettons alors : néant.

Adopté.

M. le Président. — 8e question :

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels ?*

M. Rodrigues. — Après la réponse faite à la question précédente, il n'y a pas lieu d'en faire une ici.

Adopté.

M. le Président. — 9e question :

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quels sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles ?*

M. Bosselut. — Je suis d'avis de répondre : il serait utile qu'il y eût des écoles professionnelles pour la ferblanterie et pour la tôlerie.

M. Leguay. — Pour moi, je n'en vois pas très bien l'utilité, et je préférerais de beaucoup aux écoles les cours professionnels, pour perfectionner les apprentis.

M. Rodrigues. — Je suis de l'avis de M. Leguay, et je vous propose la réponse suivante : Les écoles professionnelles n'auraient pas grande utilité pour nos industries qui comportent plutôt des cours professionnels que des écoles.

Adopté.

M. le Président. — 10e question :

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où, l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels ?*

M. Bosselut. — J'estime que toutes nos professions sont aujourd'hui dans ce cas.

M. Leguay. — Nous pourrions peut-être indiquer les noms de nos industries : chauffage, éclairage, ferblanterie.

M. Bosselut. — C'est la même chose.

M. Rodrigues. — Je crois aussi préférable d'énumérer nos industries. Nous n'aurions qu'à prendre l'énumération que nous avons donnée à la question 1 ; je vous propose la réponse suivante : Il serait bon qu'il y eût pour les apprentis des cours professionnels dans les industries suivantes :

Fabrication d'articles de chauffage ;

Fabrication d'articles d'éclairage ;

Ferblanterie brute ;

Ferblanterie en voitures, et, en résumé, dans toutes les industries que nous représentons.

Adopté.

M. le Président. — 11e question :

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas ? Dans ce cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail ?*

M. Bosselut. — Tous les enfants ont ou doivent avoir aujourd'hui une instruction suffisante pour suivre des cours professionnels, donc : obligation de suivre ces cours.

M. Rodrigues. — Mais il faut admettre qu'il y aura des enfants qui ne seront pas aptes à les suivre, qui seront incapables de dessiner ou de lire un dessin. Pourquoi rendre les cours obligatoires, même pour ceux-là ?

M. Bosselut. — Alors vous exclurez certains apprentis de ces cours. D'un autre côté, si vous les laissez facultatifs, la plupart des apprentis ne les suivront pas ; et ce que l'on veut, c'est forcer l'apprenti à devenir un ouvrier accompli, qu'il ne se contente pas de trop peu, qu'il s'efforce toujours de mieux faire, et pour cela, il faut des mesures obligatoires. Et enfin presque tous les



apprentis, qui sont des enfants sortant de l'école primaire, seront très capables de suivre ces cours.

M. Rodrigues. — Je serai plutôt d'avis de ne rendre ces cours obligatoires qu'après qu'on aura reconnu l'aptitude des apprentis à les suivre.

M. Leguay. — Nous pourrions les rendre obligatoires seulement pour la dernière année d'apprentissage, car c'est surtout dans cette année-là que l'apprenti se forme, et, pour suivre ces cours, il me semble qu'il faudrait être déjà bien au courant du métier.

M. Rodrigues. — Laissez un délai, sans le fixer; les patrons qui forment des apprentis prennent les enfants à l'essai pendant quelques mois, de même on peut faire faire à l'apprenti une sorte de stage avant de l'obliger à suivre des cours professionnels.

M. Bosselut. — Contrairement à ce que vient de dire M. Leguay, je serais plutôt d'avis de faire suivre à l'enfant ces cours pendant sa première année d'apprentissage. Dès que l'enfant aura été reconnu incapable de les suivre, les maîtres pourront l'exempter de leur fréquentation.

M. Rodrigues. — Je suis pas du tout de votre avis, et voici la réponse que je vous proposerais: ces cours seront obligatoires après un stage de trois à six mois, accompli chez un patron. Ce stage permettra de voir si l'enfant a des aptitudes.

M. Leguay. — Qui donc sera juge de l'aptitude de l'enfant?

M. Rodrigues. — Le père et le patron.

M. Bosselut. — Le père est presque toujours incompétent; quant au patron, son avis peut ne pas être toujours désintéressé. Il vaut bien mieux que tous les enfants soient obligés d'aller aux cours; après quelques mois, les professeurs jugeront eux-mêmes s'il y a lieu de les faire continuer, et ils pourront exclure ceux qui seraient incapables de les suivre.

M. Rodrigues. — Alors vous aurez trop d'élèves et vous n'en formerez aucun de bon. Il y en a qui pourraient être exclus immédiatement, et si vous n'avez pas confiance dans un patron, créez une commission.

M. Leguay. — Je préférerais aussi que le juge de l'aptitude de l'enfant ce fût le professeur; mais je crois que, pour suivre ces cours professionnels, il serait bon que l'apprenti fût un peu au courant du métier; j'admettrais, par conséquent, avec M. Rodrigues, un stage de quelques mois, je vous propose la réponse suivante: les cours professionnels seront obligatoires pour tous les enfants qui auront accompli un stage de trois à six mois chez un patron, et qui, dans un examen passé devant les professeurs de ces cours, auront été jugés capables de les suivre.

Adopté.

M. Bosselut. — Voici la réponse que j'ai faite à la 2e partie de la question 11: quant aux heures de cours, il faut en retrancher le moins possible sur l'atelier, mais il faut pour cela allier les heures de l'atelier avec les convenances des heures des professeurs des cours professionnels.

M. Rodrigues. — Je préférerais que ces cours aient lieu pendant la durée légale du travail; les jours de cours, l'enfant pourrait quitter l'atelier une heure ou deux avant l'heure réglementaire, c'est-à-dire après avoir fait huit ou neuf heures de travail; mais il ne faudrait pas que les patrons soient obligés de renvoyer en même temps leurs ouvriers.

M. Bosselut. — Si vous faites faire ces cours pendant les heures de travail, vous ne trouverez pas de professeurs, car les patrons ou les ouvriers qui consentiraient à les faire, ne voudront pas être dérangés, puisqu'ils ne seront pas payés.

M. Leguay. — Mais nous pourrions peut-être obtenir une subvention et rétribuer les professeurs.

M. Bosselut. — Il ne faut pas y compter, quand on vous aura donné une salle, de la lumière et de la craie, ce sera déjà bien beau. Vous manquerez donc de professeurs.

M. Rodrigues. — Mais ces cours auront lieu deux ou trois fois par semaine, chacun des professeurs sera donc pris une fois par quinzaine à peine, ce ne serait pas un dérangement bien considérable, et pour ma part, je m'y prêterais très volontiers. D'un autre côté, puisque vous rendez ces cours obligatoires, vous ne pouvez demander encore deux heures d'attention à un enfant qui a déjà travaillé dix heures; si, au contraire, ces cours ont lieu pendant la durée du travail, l'enfant ira plus volontiers, il sera très content de quitter l'atelier une ou deux heures plus tôt.

M. Bosselut. — Mais il y a bien des jeunes gens qui

travaillent après leur retour de l'atelier, qui suivent des cours du soir, etc.

M. Rodrigues. — Certainement, il y a des jeunes gens, des fervents qui veulent se pousser et arriver, mais d'abord ils sont très rares, et ensuite ils font cela volontairement ; mais du moment que ces cours seront obligatoires pour tous les apprentis vous ne pouvez, à mon avis, imposer ainsi deux heures de travail de plus.

M. Bosselut. — Je crois que vous trouverez difficilement des professeurs, mais enfin je ne m'oppose pas davantage à l'adoption de votre réponse.

La réponse de M. Rodrigues est adoptée.

M. le Président. — 12e question :

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier ?*

M. Bosselut. — Il est préférable que ces cours soient faits durant une partie de la journée; par exemple tous les deux jours, trois fois par semaine par conséquent. Mais auront-ils lieu après ou pendant le travail à l'atelier ?

M. le Président. — Mettons, si vous voulez, trois fois par semaine, et en dehors, autant que possible, des heures d'atelier.

M. Rodrigues. — Cela a peu d'importance pourvu, comme nous l'avons admis précédemment, que ces cours soient pris sur la durée légale du travail.

La réponse de M. le Président est adoptée.

M. le Président. — 13e question :

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvirers ?*

M. Bosselut. — La décroissance est certaine dans la la plupart des industries de notre section.

M. Leguay. — Oui, et elle est même très apparente.

Adopté.

M. le Président. — 14e question :

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints, et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries ou professions.*

M. Rodrigues. — Nous n'avons qu'à répéter ici l'énumération du début :

Fabrication d'articles de chauffage-tôlerie;

Fabrication d'articles d'éclairage;

Ferblanterie brute;

Ferblanterie de voitures.

Adopté.

M. le Président. — 15e question :

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région ?*

M. Bosselut. — Cette question est la même que la 8e du 2e questionnaire; voici ma réponse : le contrat d'apprentissage est, le plus généralement, rompu par l'apprenti qui, ayant acquis un certain tour de main dans une spécialité de sa profession, veut immédiatement tirer profit de cet argent en s'engageant comme ouvrier dans une maison ou il aura seulement à exercer ce tour de main.

M. Rodrigues. — M. le Président, qui est le seul conseiller prud'homme présent, nous renseignera mieux que personne sur ce sujet.

M. le Président. — Il y a deux sortes de différends: les parents, après avoir consulté un ouvrier de la partie, viennent devant le Conseil et nous disent : Mon enfant n'apprend pas bien son métier, son patron ne lui en montre pas toutes les parties. Ou bien ils se plaignent que le patron ne paye pas suffisamment leur enfant. Voilà les deux différends qui se présentent le plus fréquemment.

M. Bosselut. — C'est bien ce que j'ai répondu à la question 8 du questionnaire n° 2, toute semblable à celle-ci.

M. Rodrigues. — Alors notre réponse est celle-ci: les différends proviennent du mécontentement des pa-

rents, parce qu'on ne paye assez leur enfant ou parce qu'on ne lui apprend pas bien le métier.

M. Bosselut. — Vous semblez dire alors qu'ils ont raison, qu'effectivement l'enfant n'est pas assez payé ou n'apprend pas suffisamment, qu'enfin leur mécontentement est légitime.

M. Rodrigues. — Mais pas du tout, je ne dis pas cela.

M. Bosselut. — Je préférerais dire que les parents prétendent que leur enfant n'est pas assez payé ou n'apprend pas assez; le mot prétention me paraît plus juste.

M. Rodrigues. — Je ne vois pas très exactement la différence que vous dites entre les deux formules; mais en tout cas, elle a si peu d'importance, que je n'insiste pas; y a-t-il maintenant des différends causés par les patrons?

M. le Président. — C'est bien rare; nous voyons cependant quelquefois un patron venir se plaindre que l'enfant n'est pas poli; mais c'est peu important.

M. Bosselut. — Je crois que celles que nous avons indiquées plus haut sont les seules vraies et importantes.

Adopté.

M. le Président. — 16e question :

16. — *Y aurait-t-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles, de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

M. Bosselut lit sa réponse :

Les stipulations qui sont actuellement en usage sont suffisantes.

Puis il ajoute :

La sanction réelle n'existe pas; elle manque et elle manquera toujours.

M. le Président. — Aux Conseils de prud'hommes, nous faisons tout ce que nous pouvons; nous obligeons l'enfant à rentrer chez son patron, ou nous condamnons les parents à payer une indemnité au patron.

M. Bosselut. — Malgré cela, la sanction réelle manque presque toujours parce que le patron ne poursuit presque jamais.

M. Rodrigues. — Il faudrait qu'obligatoirement, tout différend fût porté devant les Conseils de prud'hommes; en effet, les parents savent à l'avance qu'ils peuvent faire tout ce qu'ils voudront, car les patrons ne tiennent pas à aller aux prud'hommes; lorsqu'ils y seront obligés, les parents ne soulèveront plus des difficultés aussi légèrement. Les patrons pourront, d'ailleurs, devant les prud'hommes, abandonner les poursuites, mais ils ne pourront le faire que là.

Adopté.

M. le Président. — 17e question :

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quel cas?*

M. Bosselut. — Oui, par écrit, et dans tous les cas.

Adopté.

M. le Président. — 18e question :

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

M. Bosselut. — Je réponds à cette question : la protection des apprentis est assurée par les Conseils de prud'hommes, et elle est certainement suffisante.

M. Rodrigues. — Il faut ajouter : et par les inspecteurs du travail.

M. Leguay. — Elle l'est même mieux par ceux-ci, qui l'exercent aujourd'hui assez sérieusement.

Adopté.

M. le Président. — 19e question :

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

M. Bosselut. — Voici ma réponse : les sanctions sont suffisantes; leur application seule est impossible dans une certaine mesure. Vous pouvez forcer un patron à garder un apprenti le temps stipulé sur son contrat, ou à payer le dédit indiqué; mais aucune loi ne peut forcer un père à envoyer son enfant chez un patron, s'il ne le veut pas et, quant au dédit à payer par lui, le recouvrement en est le plus souvent, pour ne pas dire toujours, impossible.

M. Rodrigues. — Mais cela n'est pas impossible, le patron peut poursuivre les parents jusqu'au bout, jusqu'à la saisie.

M. Bosselut. — Mais vous ne poursuivrez jamais des gens dans la misère.

M. le Président. — Presque toujours, l'enfant, sur notre demande, rentre chez son patron; de ce côté, notre action est très efficace.

M. Rodrigues. — Répondons tout simplement : nous n'avons aucune sanction nouvelle à demander, celles qui existent sont suffisantes, à condition qu'elles soient réciproques.

Adopté.

M. le Président. — 20e question :

20. — *Observations complémentaires.*

Néant.

SÉANCE DU 16 MAI 1902.

Les deux membres présents, désireux de terminer l'examen de la question relative à l'apprentissage, décident, malgré l'absence de leurs collègues, d'adopter des réponses au questionnaire n° 2. Ces réponses seront communiquées aux membres absents, qui seront, en même temps, priés de faire leurs observations dans le plus bref délai, afin que des réponses définitives puissent être adoptées dans la prochaine séance, et transmises au Ministère du commerce.

Les réponses proposées par M. Bosselut, dans un travail préalable, sont adoptées sauf de légères modifications.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?*

L'apprentissage est réglé par des contrats écrits ou verbaux, mais le plus souvent écrits.

Un modèle de contrat écrit sera apporté à la prochaine séance.

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

La durée de l'apprentissage est très variable, mais dans les professions qui nous occupent, elle est généralement de trois ans; elle est suffisante.

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

Le certificat d'apprentissage doit être et est considéré par les patrons comme une preuve de capacité, mais il est rarement, pour ne pas dire jamais, exhibé par le postulant. La raison en est que l'apprenti qui a fini son temps chez un même patron, y reste généralement comme ouvrier un certain laps de temps après lequel il ne montre plus son certificat d'apprentissage, craignant que la qualité de jeune ouvrier diminue son salaire.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.*

Cette question est fort complexe, et il est sûr que chez certains patrons, ceux surtout employant un très petit nombre d'ouvriers, les apprentis sont employés à des manœuvres inutiles à leur instruction professionnelle et surtout à des courses, ce qui diminue les frais généraux du patron; cela ne se fait pas dans les grandes maisons.

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion ou nombre des apprentis pour 10 ouvriers de même profession?*

La statistique n'étant pas établie, il est impossible de répondre.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quels moyens? Pour éviter quels abus?*

Il est certain que la proportion doit être limitée; mais non dans l'état actuel, car il n'y a pas trop d'apprentis; d'ailleurs, il ne faut pas considérer le nombre d'ap-

prentis proportionnellement aux ouvriers d'un atelier, mais bien à ceux de la corporation tout entière, car il y nombre d'ateliers qui n'ont aucun apprenti.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

Les contrats d'apprentissage sont généralement exécutés jusqu'au terme stipulé, mais il y a de trop nombreuses exceptions, et il ne devrait pas y en avoir.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus, le plus souvent? Pour quels motifs?*

Le contrat d'apprentissage est le plus généralement rompu par l'apprenti qui, ayant acquis un certain tour de main dans une spécialité de sa profession, veut immédiatement tirer profit de cet acquit en s'engageant comme ouvrier dans une maison où il aura seulement à exercer ce tour de main; plus rarement, c'est le patron qui renvoie l'apprenti parce qu'il trouve qu'il n'apprend pas assez, ou cause trop de déchets dans la maison.

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

Dans nos professions, la durée de l'apprentissage peut être limitée à trois ans, avec cours professionnels et travail utile et assidu à l'atelier.

SÉANCE DU 30 MAI 1902.

Le procès-verbal de la dernière séance (16 mai 1902) est lu et adopté.

La section ayant donné toutes ses réponses aux questions formulées dans les deux questionnaires relatifs à l'apprentissage, M. Rodrigues demande au secrétaire administratif d'en faire la lecture.

Cette lecture faite, les membres du bureau signent les exemplaires des Questionnaires contenant ces réponses, qui devront être envoyés au Ministère du Commerce.

(Annexe au procès-verbal de la séance du 30 mai 1902.)

MODÈLE
DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Entre M. (*nom et prénoms*), âgé de (*profession du maître*), demeurant à ,

D'UNE PART,

Et M. (*nom, prénoms des père, mère, du tuteur, ou de la personne autorisée par les parents, à défaut par les juges de paix*) [*profession*], demeurant à , agissant au nom du mineur (*nom, prénoms*), âgé de (1), demeurant actuellement à ,

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

M. (*nom du maître*) prend comme apprenti pour (*durée*), à partir de ce jour, pour lui enseigner progressivement et complètement la pratique de sa profession, aux conditions suivantes :

Conditions.

L'apprenti sera logé et ne pourra découcher sous aucun prétexte sans en avoir obtenu l'autorisation de son maître d'apprentissage, *ou* ne sera pas logé.

Il sera nourri convenablement dans la famille de son maître, *ou* il ne sera pas nourri.

Il payera (*fixer les sommes et les dates de versement*), ou il sera payé (*fixer les sommes et les dates de versement*) (2). Ces sommes seront remises à ses parents, qui viendront les recevoir et qui devront subvenir à l'entretien de l'apprenti et à son blanchissage, *ou* lui seront remises en tout ou en partie, *ou encore* dont un quart ou toute autre fraction sera versé à la Caisse d'épargne, sur un livret établi à son nom personnel (*spécifier également si ces versements, ou ceux de toutes gratifications, seront faits sous condition*) (3).

Devoirs du maître d'apprentissage.

M. (*nom du maître*) prend l'engagement — conformément à la loi du 22 février 1851 — de se conduire,

(1) De 13 à 18 ans.

(2) Par exemple : 0 fr. 50 par jour le premier mois *ou* le premier trimestre; 0 fr. 75 le second, 1 franc le trimestre suivant, puis sera augmenté de 0 fr. 50 tous les semestres.

(3) Par exemple de n'être à la disposition de l'apprenti qu'après la fin de son apprentissage *ou* à sa majorité *ou* à l'époque de son mariage.



vis-à-vis de l'apprenti, en bon père de famille, à n'user envers lui d'aucune correction corporelle, à surveiller sa conduite et ses mœurs dans son travail (4) et d'avertir ses parents des fautes graves qu'il pourrait commettre; il s'oblige également à les prévenir en cas de maladie ou d'absence.

Il s'engage à ne l'employer qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession et à lui fournir les outils nécessaires. Il ne l'emploiera pas en moyenne à plus de deux heures de courses par jour. Il ne lui fera pas porter des charges supérieures à 15 kilogrammes, ni tirer des voitures chargées dont le poids total excéderait 60 kilogrammes.

Conformément à la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants dans les établissements industriels, il s'engage à ne pas le faire travailler plus de 60 heures par semaine, à raison de dix heures par jour, coupées par une heure de repos pour le repas. Il ne l'occupera jamais entre 9 heures du soir et 5 heures du matin, ni le dimanche après 10 heures du matin, ni les jours fériés. Il lui procurera un livret de travail délivré par la mairie.

A la fin de l'apprentissage, il lui remettra un certificat constatant l'exécution du présent contrat.

Devoirs de l'apprenti.

M. (*le père, la mère, le tuteur, etc.*) s'engage pour son (*fils, pupille, ou autre*) à ce que celui-ci soit fidèle, obéissant, respectueux vis-à-vis de son maître et des chefs d'ateliers ou des ouvriers qui le remplacent, à ce qu'il les aide dans leur travail consciencieusement et dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces; à ce qu'il remplace, à la fin de l'apprentissage, le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de quinze jours.

En cas d'infraction légère aux ordres de son maître d'apprentissage ou de ses préposés, mais seulement après une observation et s'il y a récidive, M. (*le père, etc.*) autorise M. (*le maître*) à retenir à son apprenti, à titre d'amende: 1° tout ou partie des gratifications; 2° une partie des salaires, sans toutefois que la totalité des amendes encourues dans une même journée puisse excéder un dixième du salaire quotidien.

M. (*le père, etc.*) décline toute responsabilité des dommages involontaires occasionnées par son (*fils, pupille ou autre*).

Il s'engage, en outre, à ce que les stipulations du présent contrat soient exécutées entièrement.

Résiliation.

En cas de rupture du contrat, les parties s'engagent réciproquement et d'un commun accord à ce qu'une indemnité fixée à (*500 francs au maximum*) soit payée par celle qui aura rompu le contrat sans motif plausible, tel que manquement aux présentes stipulations, infraction grave aux prescriptions de la loi ou inconduite habituelle de l'apprenti.

Toutefois aucune indemnité ne saurait être due si la rupture se produisait avant l'expiration de la période légale d'essai des deux premiers mois.

Les contestations à l'occasion des présentes seront portées devant la juridiction compétente, c'est-à-dire devant le Conseil de prudhommes de .

Fait en double à Paris, le (*date*).

Lu et approuvé : *Lu et approuvé :*

(Signature du maître.) (Signature des parents.)

(Modèle établi par M. Jouanny, président du Conseil de prud'hommes des produits chimiques à Paris.)

(4) Ajouter, si l'apprenti est logé, ces mots : *et au dehors.*

2ᵉ CONSEIL. — 5ᵉ SECTION.

INDUSTRIES DE LA CARROSSERIE ET DE LA CHARRONNERIE.

SÉANCE DU 10 FÉVRIER 1902.

PRÉSIDENCE DE M. MOREL.

M. LE PRÉSIDENT donne lecture de la circulaire ministérielle annexée au questionnaire sur l'apprentissage actuellement soumis à l'examen des Conseils du travail.

M. CHARRUAU fait remarquer que ce même questionnaire a été soumis aux syndicats dès le mois d'août dernier et que les réponses qui y ont été faites ont déjà été examinées par le Conseil supérieur du travail.

Dès lors, un nouvel examen de la part des Conseils du travail ne saurait offrir un grand intérêt.

On pourrait, d'ailleurs, répondre d'une façon générale que, dans les industries qui intéressent la 5ᵉ section du 2ᵉ conseil, l'apprentissage n'existe qu'à l'état d'exception et, qu'en tout cas, les contrats écrits y sont fort rares. Il est juste de rappeler, d'ailleurs, que devant le Conseil des prud'hommes le contrat verbal est admis comme valable après un stage de deux mois.

MM. SUPERSAC, HARDY et PEILLON constatent l'exactitude de ces assertions et se rallient à la proposition de M. Charruau.

M. MOREL ajoute que les «petites mains» se sont substituées presque partout aux apprentis, et cette substitution a pour cause la limitation des heures de travail pour les mineurs et les tendances des ouvriers à vouloir profiter pour eux-mêmes de cette limitation.

2ᵉ CONSEIL. — 6ᵉ SECTION.

INDUSTRIES DE LA BIJOUTERIE, DE LA JOAILLERIE ET DE L'ORFÈVRERIE.

SÉANCE DU 10 FÉVRIER 1902.

PRÉSIDENCE DE M. AUCOC.

Nous allons procéder à l'examen des questions relatives à l'apprentissage qui nous sont soumises par M. le Ministre du Commerce.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

R. — On forme des apprentis dans toutes nos industries.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?*

R. — Nous formons aujourd'hui beaucoup moins d'apprentis. Les uns en forment moitié moins, les autres n'en forment presque plus.

Les raisons varient avec les maisons. Autrefois, les apprentis étaient partout logés et nourris. Aujourd'hui, il n'en est plus de même.

La loi de 1852 qui réglemente la situation des apprentis est actuellement appliquée beaucoup plus strictement. Les patrons ne veulent plus former d'apprentis, parce qu'ils n'ont plus sur eux les mêmes pouvoirs que jadis. Les apprentis profitent de cette situation et causent quelquefois beaucoup d'ennuis aux patrons.

En outre, bien des contrats d'apprentis sont résiliés

parce que certaines maisons, surtout les petites, se servent de ces enfants comme domestiques, les nourrissent mal, les couchent mal. C'est surtout chez les petits façonniers que les choses se passent ainsi. Beaucoup les faisaient coucher dans l'atelier. Aujourd'hui, c'est interdit.

M. Mascuraud cite l'exemple d'un enfant qui couchait dans une soupente, à 50 centimètres des lampes à souder. C'était un taudis infect où il y avait toujours 40 à 50 degrés de chaleur.

Il a fait cesser cet état de choses.

M. Mascuraud insiste sur ce point que c'est toujours dans le bricolage que ces faits se produisent.

M. Henry demande que les patrons soient obligés d'avoir un certain nombre d'apprentis. Il déclare que si ceux-ci s'en vont avant la fin de leur apprentissage pour gagner davantage ailleurs, le Conseil des prud'hommes prescrit toujours leur rentrée sous la surveillance d'un membre du conseil.

M. Foy déclare que c'est seulement pendant les deux dernières années que les apprentis apprennent leur métier. Pendant la première, pendant la seconde même parfois ils font des courses aussi bien pour les ouvriers que pour les patrons. Le plus souvent, l'apprenti n'est même pas un ouvrier moyen à sa quatrième année d'apprentissage. Il arrive que l'on met un apprenti un an à ébarber. Ce n'est pas de l'apprentissage.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales.)*

R. — C'est qu'aujourd'hui on ne nourrit plus et on ne couche plus les apprentis. Les parents sont forcés de s'en occuper, ce qui les gêne beaucoup. Aussi ont-ils moins d'enthousiasme pour mettre leurs enfants en apprentissage.

M. Aucoc dit que ses apprentis ne rentraient plus le soir à 10 heures. Il fallait les attendre. Aussi ne veut-il plus en prendre dans ces conditions.

— *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

Nous n'avons rien à répondre à cette question.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage:*
Sur la marche des industries?
Sur la condition des ouvriers?

R. — Les bons ouvriers diminuent parce qu'on spécialise trop les apprentis. On les laisse indéfiniment dans une même partie.

M. Henry affirme que certaines maisons cherchent trop à réaliser des bénéfices sur les apprentis. Il cite une maison dans laquelle il y avait 30 apprentis. On releva ce qu'un apprenti rapportait en moyenne. On trouva que chacun rapportait 1,000 francs par an. Quelque temps après, cette maison comptait 100 apprentis.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

R. — Il est très désirable qu'il y ait un plus grand nombre d'apprentis. Le défaut d'apprentis fait beaucoup de tort à nos industries.

M. Aucoc dit qu'il a quatre apprentis et qu'il les oblige à être très soigneux.

7. — *Quelles sont les industries et professions dans votre région qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés dans des écoles professionnelles?*

Il n'y en a pas pour l'orfèvrerie; il y en a pour la joaillerie, la bijouterie, dit M. Aucoc. L'école professionnelle nous donne d'excellents ouvriers. La plupart des ouvriers devenus patrons sont des élèves de cette école. Ils ont une certaine capacité qui les pousse à s'établir.

Nos élèves ne se perfectionnent pas, dit M. Mascuraud, tant qu'ils ne savent pas dessiner. Il faut qu'ils passent quinze jours au dessin, 15 jours à l'établi.

Aujourd'hui, on réduit les subventions des écoles professionnelles. C'est une indignité. L'École d'horlogerie, qui avait une subvention de 7,000 francs, n'a reçu l'an dernier que 1,500 francs. Cette école va disparaître.

A l'étranger, au contraire, on donne des sommes considérables aux écoles professionnelles. Les Allemands, par exemple, sont stupéfaits lorsqu'ils voient les subventions dérisoires qu'elles reçoivent chez nous.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire, dans ce cas, pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels?*

R. — Oui, ils sont préférés dans l'ensemble, parce que ce sont des ouvriers complets et non des spécialistes. Les écoles professionnelles industrielles sont excellentes, mais elles sont insuffisantes. Il faut que le pays fasse des efforts pour avoir de bons ouvriers, il faut qu'il relève les subventions. Certainement, il y aura un mouvement très fort en faveur de ces écoles.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles?*

Elles sont peu nombreuses les maisons d'où sortent de véritables ouvriers. Le plus souvent, ce ne sont que des hommes de peine. Il est bon que l'apprenti fréquente à la fois l'atelier et l'école.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels?*

R. — Nos industries rentrent dans cette catégorie.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?*

Dans la bijouterie fantaisie, dit M. Mascuraud, lorsque le travail presse à l'heure du cours, surtout chez les petits patrons, l'enfant ne peut y aller. Un patron qui a deux ouvriers et deux apprentis ne peut, à ce moment-là, se priver de ses apprentis. Dans la joaillerie et dans l'orfèvrerie, c'est la même chose, malgré la bonne volonté des patrons.

La situation est assez embarrassante, dit M. Aucoc. Les enfants ne peuvent aller l'après-midi à l'école professionnelle, et il est bien difficile qu'ils aillent à l'école le soir lorsqu'ils ont travaillé à l'atelier de 8 heures du matin à 7 heures du soir.

L'apprenti, dit M. Henry, n'est pas assez considéré comme devant apprendre une profession. On devrait cependant se préoccuper d'en faire un ouvrier, faire des sacrifices pour que nos industries ne s'avilissent pas. Il faudrait que les patrons agissent comme si l'enfant ne devait rien leur rapporter. Nous devrions faire entrer cette idée dans les mœurs. La chose irait toute seule ensuite.

Ce que vous demandez, dit M. Mascuraud, est irréalisable dans la pratique pour des industries aussi peu fortunées que les nôtres.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-t-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

On obtiendrait peut-être plus facilement les résultats désirés, dit M. Hénin, en donnant à l'enfant un jour entier pour ses cours.

Il vaudrait mieux, je crois, dit M. Aucoc, pour notre industrie que l'enfant suive les cours de l'école la journée pendant les heures de travail. Sa santé exige qu'il sorte au moins deux heures par jour.

C'est pour cette raison, dit M. Henry, que le Conseil des prud'hommes tolère que l'apprenti fasse des courses chaque jour pendant une ou deux heures. Si elles durent plus longtemps, il déclare alors que c'est un abus.

Je serais donc d'avis que les cours de l'école professionnelle aient lieu tous les jours pendant deux heures.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

Il y a progrès, dit M. Mascuraud. En 1873, lorsque notre école professionnelle a été créée, il n'y avait pas un ouvrier sur cent sachant dessiner. Aujourd'hui, la proportion est presque renversée.

Les progrès réalisés au point de vue de l'instruction professionnelle des ouvriers par votre école, dit M. Aucoc, sont vraiment stupéfiants.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.*

Pas de réponse.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

R. — Des différends relatifs aux usages et aux coutumes des métiers.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

R. — Il faudrait instituer des stipulations relatives à la durée. Les contrats sont muets sur ce point 17 fois sur 20.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quels cas?*

R. — Il est préférable qu'il soit toujours rédigé par écrit. Il n'y a plus alors qu'à en observer les conditions.

Un modèle de contrat d'apprentissage devrait être rédigé d'un commun accord par les chambres syndicales, patronales et ouvrières, soumis ensuite à l'approbation du Conseil des prud'hommes et arrêté définitivement par les Conseils du travail.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

R. — La protection des apprentis n'est pas efficace. Les inspecteurs ne sont pas assez nombreux et ne font pas leurs enquêtes avec assez de soin. Il faudrait une autre inspection issue des syndicats ou des prud'hommes. L'inspecteur pourrait faire bien des choses, mais en général il ne fait rien.

Je trouve, dit M. Aucoc, que les inspecteurs s'occupent sérieusement des apprentis. Quand ils viennent chez moi, ils vont directement à l'atelier et examinent le travail des enfants sans que je les voie.

M. Henry. — A mon avis, les prud'hommes pourraient s'occuper aussi des apprentis.

Ils ne pourraient suffire à cette tâche, disent MM. Henin et Mascuraud.

Alors, dit M. Aucoc, demandons simplement aux inspecteurs de s'acquitter de leurs fonctions avec plus de soin et de vigilance.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

R. — Il faut assurer le respect des engagements pris conformément aux usages du métier et cela au moyen d'indemnités accordées à la partie au préjudice de laquelle le contrat a été rompu. La juridiction compétente aura le devoir de tenir compte des circonstances dans lesquelles la rupture se sera produite.

QUESTIONNAIRE N° 2.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?*

R. — Dans nos professions et industries, les deux formes du contrat existent, mais les contrats verbaux forment la grande majorité.

Il n'y a pas de formules des contrats d'apprentissage. Il est désirable qu'il y en ait une qui soit approuvée par les prud'hommes et par les Conseils du travail.

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

R. — La durée de l'apprentissage est chez nous de trois à quatre ans. Elle est considérée comme suffisante.

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

R. — Il n'est pas considéré comme une preuve de

capacité. Il devrait constater que l'apprentissage a été régulièrement fait.

Je demanderai, dit M. Henry, qu'il ne soit plus permis de délivrer trois ou quatre livrets au même individu. Beaucoup disent avoir perdu leur livret et se présentent ainsi chez un autre patron avec un livret tout blanc.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

R. — Le temps d'apprentissage devrait être consacré à donner à l'enfant un enseignement plus complet de son métier. On peut lui faire faire deux heures de courses pour sa santé.

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

R. — Le petit patron qui commence s'attache trois ou quatre apprentis. Il est absent la moitié de la journée. Il lui est impossible de donner un enseignement professionnel suffisant à ces enfants. Ils sont trop nombreux. Dans ces ateliers, on travaille plus de douze heures.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

R. — Oui, il faut que cette proportion soit limitée. Il ne doit pas y avoir cinq ou six apprentis autour d'un ouvrier. La proportion doit être d'un apprenti pour trois ouvriers ou pour fraction de trois, et cette proportion doit être réduite à un apprenti pour cinq ouvriers lorsque le nombre des ouvriers dépasse dix.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

R. — Oui, généralement.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs.*

R. — Par les enfants ou par leurs parents. Quand ils sont suffisamment dégrossis et qu'ils peuvent gagner davantage, ils s'en vont dans d'autres maisons comme ouvriers de petite-main.

Il arrive souvent aussi que les parents rompent le contrat parce que les enfants font trop de courses et n'apprennent pas suffisamment pas suffisamment leur métier.

Sur dix enfants soumis à la surveillance des prud'hommes, il y en a huit qui terminent leur apprentissage.

C'est toujours la mère, dit M. Mascuraud, qui vient se plaindre que son enfant ne gagne pas assez. C'est là la véritable plaie de l'apprentissage.

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

R. — Oui, la durée du contrat devrait être limitée obligatoirement. Le maximum devrait être de quatre ans. La durée du contrat varierait entre trois ou quatre ans.

2e CONSEIL. — 7e SECTION.

INDUSTRIES DE L'ARTICLE DE PARIS, TABLETTERIE, BIMBELOTERIE.

SÉANCE DU 12 MARS 1902.

Présidence de M. GAVELLE.

....

M. le Président fait l'exposé du questionnaire du Ministère du Commerce, et demande que la discussion se fasse, article par article........................

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

Dans le jouet on ne fait pas d'apprentis.

La tabletterie en fait peu, tant dans l'ivoire que dans l'écaille, le celluloïd remplaçant l'un et l'autre.

Les emballeurs, les fabricants de cannes et de parapluies en font encore.



2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?*

Parmi ces industries on peut citer principalement le jouet.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales?)*

Dans la tabletterie, les apprentis se formaient en travaillant la corne. Le celluloïd l'ayant remplacé, les apprentis n'ont plus l'occasion de se former. Généralité : le machinisme faisant le travail qu'exécutait la main de l'ouvrier a beaucoup contribué à supprimer l'habileté professionnelle.

D'autre part les parents exigeant une très prompte rémunération du travail des enfants, les patrons se trouvent dans l'obligation de les faire produire de suite au lieu de consacrer leurs débuts à leur apprendre le métier.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

Le recrutement se fait pour certaines industries partie en empruntant des ouvriers qui se sont formés dans d'autres industries ou dans des industries similaires et partie par les enfants qui ont grandi dans ces métiers.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) *Sur la marche des industries?*
b) *Sur la condition des ouvriers?*

Le manque d'ouvriers ayant fait un apprentissage suffisant semble préjudiciable au progrès de l'industrie.

La suppression de l'apprentissage est une cause d'abaissement du taux des salaires. Aussi bien à cause du manque d'aptitude de celui qui n'a pas fait d'apprentissage que par la concurrence que fera aux ouvriers adultes la production des machines conduites par des femmes ou des enfants.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries et professions?*

Le rétablissement de l'apprentissage dans les industries ou le travail mécanique a remplacé le travail manuel est impossible.

SÉANCE DU 12 AVRIL 1902.

PRÉSIDENCE DE M. GAVELLE.

On décide, à ce moment, de poursuivre l'examen du questionnaire, à partir de la septième question et on se met d'accord sur la procédure à suivre.

LE PRÉSIDENT donnera lecture de la question à discuter et après échange de vues sur le sens de la réponse à faire, on en arrêtera le texte, séance tenante, sauf modifications de formes laissées à l'appréciation du secrétaire administratif, sans préjudice, bien entendu des rectifications qui seraient jugées utiles par l'assemblée, lors de la révision du procès-verbal de la séance.

La question n° 7 est ainsi conçue :

Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés dans les écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?

On est d'accord pour reconnaître que la réponse ne peut-être que négative sur ces deux points, ainsi, d'ailleurs, que pour la question n° 8 qui n'est qu'un corollaire de la précédente.

9ᵉ QUESTION. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles?*

MM. GAVELLE, TEILLAIS et CARMENTRANT sont d'avis que les écoles professionnelles offriraient certains avantages.

Néanmoins, ils se rangent à l'opinion de M. Boutteville qui tout en reconnaissant leur utilité dans les métiers où l'art joue un certain rôle, tels que la tabletterie, la sculpture, la gravure, les pipiers, les cannes et parapluies, fait des réserves en ce qui concerne diverses

autres professions comprises dans la 7° section du 2° conseil.

M. Lecomte estime que le but des écoles professionnelles n'est pas de produire des ouvriers ordinaires, mais plutôt des contremaîtres ou des ouvriers d'un ordre supérieur.

La fréquentation des cours professionnels visés à la question suivante lui semble de nature à intéresser d'une façon plus générale les industries de la section.

10° question. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où, l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels?*

En réponse à cette question le Président rédige et fait adopter le texte ci après :

Pour toutes les industries où l'apprentissage a disparu par la force des choses, il serait à souhaiter que les connaissances techniques des ouvriers débutants soient perfectionnées dans des cours professionnels appropriés à chaque industrie et organisés par l'accord des syndicats patronaux et ouvriers.

11° question. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas les heures de cours devraient-ellés être comptées dans la durée légale du travail?*

On se met d'accord pour répondre que l'obligation n'est pas admissible à cet égard.

Les heures de cours ne sauraient être équitablement comptées dans la journée de travail.

12° Question. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

La question d'obligation étant écartée, on peut dire que les cours devraient avoir lieu le soir, en dehors des heures de travail.

13° Question. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

De l'avis général on constate qu'il a plutôt décroissance.

14° Question. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions?*

Les industries ou professions qui comportent un apprentissage sont suivantes :

Tabletterie en écaille;

Cannes et parapluies;

Coffretiers;

Malletiers;

Emballeurs.

15° Question. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

Les différends proviennent le plus souvent de l'inexistence de contrats écrits.

Les conventions verbales laissent trop de place à l'équivoque et à des interprétations contradictoires alors même qu'elles ne peuvent être niées.

16° Question. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différend,? Lesquelles?*

Une discussion s'engage sur le point de savoir s'il conviendrait de rendra *obligatoire le contrat écrit.*

M. Carmentrant soutient l'affirmative.

M. Bouteville est pour la négative, et estime qu'une disposition légale imposant l'obligation serait de nature à porter atteinte à la liberté des contractants. Sur l'intervention de M. Gavelle, la majorité décide d'émettre un vœu favorable à l'obligation qui, en fait, résulterait d'une disposition légale stipulant que le contrat écrit serait seul valable en justice.

17° Question. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'opprentissage? Dans quels cas?*

Oui et dans tous les cas, ainsi qu'il ressort des réponses précédentes.

18° Question. — *Comment est assurée dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

La surveillance est actuellement exercée par les conseils de prud'hommes, concurremment avec les parents des apprentis. Mais cette surveillance serait plus étroite si elle était exercée par les chambres syndicales patronales et ouvrières de la catégorie, d'après une entente à établir.

19° Question. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

Après avoir constaté qu'en l'état actuel de la législation, l'apprenti échappe habituellement à toute sanction, M. Gavelle se demande si les syndicats ouvriers ne pourraient servir de caution à leurs adhérents.

Il est vrai que cette mesure ne serait applicable qu'aux apprentis ayant des attaches avec un syndicat, et ce serait un petit nombre, puisque les syndicats ne comptent habituellement que des travailleurs ayant atteint leur majorité.

M. Teillais émet l'avis qu'il y aurait intérêt à ce que les syndicats patronaux et ouvriers s'entendissent pour désigner les maisons aptes à faire des apprentis.

M. Boutteville objecte que cette limitation serait un retour au privilège suranné des jurandes et maîtrises.

Il est d'avis qu'on pourrait arriver à un bon résultat en limitant le nombre des apprentis dans une proportion à déterminer d'un commun accord entre syndicats.

On se met d'accord sur la motion de M. Boutteville,

Dans une discussion provoquée par une observation de M. Teillais, ce dernier constate subsidiairement que l'application de la loi Millerand-Colliard ne peut qu'être funeste à l'apprentissage.

M. le Président fait des réserves à ce sujet.

2e CONSEIL. — 8e SECTION.

INDUSTRIES DES INSTRUMENTS DE PRÉCISION, DE CHIRURGIE, D'OPTIQUE.

SÉANCE DU 7 MARS 1902.

Présidence de M. BLARD,

M. Blard. — Nous allons, Messieurs, répondre aux diverses questions relatives à l'apprentissage, qui nous ont été posées par M. le Ministre du Commerce.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

R.— Les apprentis sont moins nombreux aujourd'hui, mais on en forme dans toutes les industries que représente cette section à l'exception de l'électricité, où les apprentis sont très rares.

Exception est faite pour les tourneurs en optique où les apprentis sont aussi nombreux qu'autrefois si ce n'est plus.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?*

R. — Il n'y en a pas.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales.)*

R. — Rien à répondre.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

R. — En dehors de nos apprentis dont le nombre est insuffisant, nous prenons aujourd'hui des jeunes gens

intelligents, sortant du régiment, ou même des hommes plus âgés qui n'ont pas de métier ou qui veulent quitter le leur. Il faut par exemple les spécialiser pour qu'ils donnent immédiatement un travail rémunérateur.

Les monteurs électriciens ne forment presque pas d'apprentis. Les écoles professionnelles en fournissent quelques-uns. Dans cette profession entrent beaucoup d'hommes de peine, des manœuvres qui aident les électriciens et finissent par devenir monteurs électriciens eux-mêmes.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) *Sur la marche des industries ?*

b) *Sur la condition des ouvriers ?*

R. — La diminution de l'apprentissage est très mauvaise au point de vue de la marche des industries. Aujourd'hui les ouvriers qui ont fait un apprentissage complet sont rares. La spécialisation à outrance est la perte de nos professions et industries. Elle a amené la diminution des salaires.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable ? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions ?*

R. — Pour toutes nos professions et industries, il faut des ouvriers intelligents et bien dressés connaissant à fond leur métier. Il faut donc rétablir l'apprentissage tel qu'il existait autrefois aussi bien dans l'intérêt des patrons que dans celui des ouvriers.

7. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés dans des écoles professionnelles ? Quelles sont ces industries ou professions ?*

R. — Non, en général. Pour les instruments de précision et l'électricité, il y a les écoles Diderot et Saint-Nicolas qui forment des apprentis. L'horlogerie a également des écoles professionnelles. Il est désirable que l'on crée des écoles professionnelles pour toutes celles de nos professions et industries qui n'en possèdent pas encore, mais ces écoles devraient être mieux appropriées à l'enseignement professionnel que celles qui existent aujourd'hui.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles ? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels ?*

R. — Jusqu'ici on est forcé de reconnaître que les ouvriers qui n'ont appris leur métier que dans les ateliers industriels sont préférés avec raison à ceux qui sortent des écoles professionnelles.

Celles-ci sont entièrement à remanier. Les ouvriers qui en sortent ne sont nullement au courant de la partie pratique de leur métier. Ils ne sont forts qu'en théorie. Il faut qu'ils se remettent au travail à l'atelier, qu'ils surmontent la répugnance que leur inspire un nouvel apprentissage alors qu'ils se croyaient déjà des ouvriers de premier ordre.

S'ils ont le courage de le faire, ils deviendront plus forts, plus habiles que leurs collègues qui ont appris leur métier exclusivement à l'atelier. Ils pourront être dans l'avenir des chefs d'atelier, des ingénieurs, des directeurs.

Malheureusement tous les élèves des écoles professionnelles n'ont pas l'énergie suffisante pour recommencer ainsi un nouvel apprentissage. Et puis ils trouvent souvent à l'atelier des collègues qui leur rendent l'existence difficile. Beaucoup se lassent et deviennent des ratés.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles ?*

R. — Pour toutes nos industries et professions, on peut former des apprentis à l'atelier. On peut en former également dans les écoles professionnelles, mais à la condition que l'enseignement qui y est donné soit transformé.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels ?*

R. — L'apprentissage manuel doit être fait à l'atelier et l'apprentissage théorique aux cours professionnels.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?*

R. — La fréquentation des cours de perfectionnement devrait être rendue obligatoire dans tous les cas.

En ce qui concerne les heures de cours, les membres de la section sont d'avis qu'elles devraient être comptées dans la durée légale du travail.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

R. — Si les cours avaient lieu durant une partie de la journée, il en résulterait des inconvénients sérieux pour les patrons parce que les apprentis seraient ainsi constamment dérangés et profiteraient vraisemblablement de cette occasion pour retarder le plus possible leur retour à l'atelier.

Il serait également gênant pour les patrons d'être privés de leurs apprentis pendant des journées entières.

Pour ces diverses raisons, il paraît préférable à la section que les cours aient lieu au moins deux fois par semaine, mais pendant une demi-journée seulement chaque fois.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

R. — L'instruction professionnelle des ouvriers de nos industries et professions est en décroissance à cause de la spécialisation. Nous n'avons plus de bons ouvriers, nous n'avons que de bons spécialistes.

SÉANCE DU 19 MARS 1902.

Présidence de M. RICBOURG.

Suite de l'examen des questionnaires relatifs à l'apprentissage.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.*

M. Blard. — Comme conseiller prud'homme, j'ai vu un grand nombre de patrons qui ne faisaient que des manœuvres des enfants dont ils auraient dû faire des ouvriers. Les patrons n'ont qu'un but; faire produire le plus possible à ces enfants sans les payer beaucoup.

Dans la maison d'appareils photographiques X..., les apprentis ne savent que polir du cuivre lorsqu'ils en sortent. Ils sont complètement étrangers à l'ébénisterie qu'on aurait dû leur apprendre pendant leur apprentissage.

Je voudrais voir supprimer le façonnage et surtout l'apprentissage chez les façonniers, car ceux-ci pour diminuer leurs frais prennent des enfants qu'ils ne payent pas.

Dans toutes nos industries et professions le contrat d'apprentissage est verbal. Il n'y a pas de contrat écrit.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

R. — Les différends proviennent de ce que les parents trouvent toujours que l'enfant gagne trop peu, alors que le patron trouve de son côté que celui-ci gagne trop.

Voici un exemple d'une autre sorte de différends :

Un patron avait envoyé un jeune apprenti toucher quelques centaines de francs. Cet apprenti qui n'avait pas encore 14 ans, perd cette somme. Le patron le renvoie en le traitant de voleur.

Le père qui avait déjà dit au patron de ne pas envoyer son enfant toucher de l'argent proteste devant le Conseil des prud'hommes contre le renvoi de son enfant.

Au cours de l'affaire, le patron a reconnu que l'enfant, auquel il donnait 15 sous par jour, lui rapportait 4 francs.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

R. — La loi de 1851 devrait être remaniée. Chaque

patron qui se chargerait de faire des apprentis devrait être très surveillé et signalé lorsqu'il ne tiendrait pas ses engagements. Dans ce cas, il pourrait être privé du droit d'avoir des apprentis,

La section serait également d'avis que les patrons qui formeraient les meilleurs ouvriers reçoivent des félicitations.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage ? Dans quels cas?*

R. — Le contrat verbal paraît suffisant. Le patron qui a entre les mains le livret d'apprentissage a la preuve que celui-ci a été fait.

18. — *Comment est assurée dans votre région la protection des apprentis ? Est-elle suffisante ? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace ?*

R. — La protection des apprentis pourrait être d'abord assurée par les conseillers prud'hommes qui auraient le droit de vérifier ce qui se passe dans les ateliers et surtout chez les façonniers. Ils sont très au courant de toutes les questions qui touchent à l'apprentissage.

Actuellement le recrutement des inspecteurs du travail ne leur assure aucune compétence. Ils devraient être nommés au concours parmi des candidats présentés par les chambres syndicales ouvrières et patronales.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugerez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage ?*

R. — Nous avons déjà répondu à cette question. Lorsqu'une des parties ne veut pas exécuter le contrat d'apprentissage, le Conseil des prud'hommes juge le cas et condamne celle qui est en faute à payer une indemnité variable suivant le cas et les circonstances de l'affaire.

20. — *Observations complémentaires.*

Néant.

SÉANCE DU 7 AVRIL 1902.

PRÉSIDENCE DE M. JARRET.

. . . .

M. JARRET. — Nous allons procéder, Messieurs, à l'examen des questions contenues dans le second questionnaire relatif à l'apprentissage.

QUESTIONNAIRE N° 2.

Il sera répondu ci-dessous pour toutes les professions et industries représentées dans la section.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal ? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal ?*

R. — L'apprentissage est réglé par un contrat verbal. Les conditions de ce contrat sont très variables. Elles dépendent du patron et du père de l'enfant. Le patron donne des explications sur le travail à faire, les courses, le nettoyage, indique les règles de la maison. Les conditions de l'apprentissage sont subordonnées aux habitudes et au règlement qui régissent chaque maison. Il y en a qui font venir les apprentis le matin une heure avant les ouvriers, les font rester le soir une demi-heure après le départ de ceux-ci et les font même venir le dimanche matin. Dans d'autres maisons, les ouvriers et les apprentis ont les mêmes heures de travail.

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage ? Semble-t-elle suffisante ?*

R. — Dans l'optique, la durée de l'apprentissage est de quatre ans. Dans les autres professions représentées ici elle est de trois ou quatre ans suivant l'âge auquel l'enfant entre en apprentissage. Trois années suffisent généralement lorsque l'enfant est un peu plus âgé, lorsqu'il a 15 ans par exemple à son entrée dans la maison.

Dans les écoles professionnelles la durée de l'apprentissage, si l'on compte les heures de présence, est encore beaucoup moins longue.

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité ? Comment pourrait-on augmenter sa valeur ?*

R. — Le certificat d'apprentissage n'est pas du tout considéré par les patrons comme une preuve de capacité. C'est simplement une preuve que l'ouvrier qui se présente dans un atelier a passé tant de temps à apprendre

son métier. Cela ne signifie pas du tout qu'il le connaisse bien.

Les chambres syndicales ouvrières et patronales devraient se concerter pour établir des concours entre les apprentis. Ceux-ci se piqueraient d'émulation pour satisfaire à ces concours et les certificats d'apprentissage qui seraient délivrés à la suite de ces examens acquerraient ainsi une plus grande valeur.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier ? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc. ?*

R. — Dans certaines maisons et surtout chez les façonniers, le temps consacré à l'apprentissage est souvent employé à des besognes qui n'ont aucun rapport avec le métier que l'enfant devrait apprendre. Dans ces maisons on se sert d'eux pour faire des courses, pour faire le ménage, surveiller les enfants, etc.

A peu près partout la première année se passe presque entièrement à faire des courses. Ce n'est pas un grand mal, parce que cette situation cesse à partir de la seconde année.

Mais il faut blâmer les patrons qui emploient leurs apprentis aux machines. Ceux-ci sont forcés de débiter autant que les ouvriers. Quant au développement du machinisme, les patrons ont intérêt à prendre des apprentis qu'ils ne payent pas pour leur faire conduire des machines. On voit ce fait se produire dans diverses industries représentées ici. L'outillage a rendu faciles certains travaux que les apprentis peuvent très bien exécuter aujourd'hui à la place d'ouvriers. Plus un patron a d'apprentis dans ces conditions, plus il gagne.

5. — *Dans les industries et dans les professions désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession ?*

R. — C'est dans les petites maisons, chez les façonniers qu'il y a le plus d'apprentis. On y trouve souvent une proportion de 4 apprentis pour 11 ouvriers.

Dans les grandes maisons la proportion est très variable et il ne paraît guère possible à cause de cela d'indiquer une moyenne.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée ? Dans quelle mesure et par quel moyen ? Pour éviter quels abus ?*

R. — Oui, cette proportion devrait être limitée. Il paraît désirable à la section que cette proportion soit limitée à un apprenti par 5 ouvriers ou par fraction de 5 ouvriers.

Grâce à cette limitation on éviterait que les apprentis soient exploités, qu'ils ne fassent un mauvais apprentissage après lequel ils sont incapables de faire des ouvriers et réduits au métier d'hommes de peine ou de petites mains. On éviterait aussi de cette façon que le travail soit enlevé aux ouvriers que les patrons sont forcés de payer pour être donné à des enfants qui arrivent à fournir la même somme de travail grâce au machinisme alors qu'ils ne sont pas payés et reçoivent tout au plus une gratification souvent dérisoire. On ne saurait trop blâmer les patrons qui, par ce procédé, réalisent sur des enfants et au détriment des vrais ouvriers des bénéfices excessifs.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé ?*

R. — Il est avantageux et pour le patron et pour l'enfant que le contrat d'apprentissage soit exécuté jusqu'au terme stipulé. L'apprenti, lui, a intérêt à continuer son apprentissage et à l'achever dans la maison où il l'a commencé. Le patron de son côté, a tout intérêt à conserver son apprenti jusqu'au bout. Celui-ci, en effet, est plutôt pour lui une source de pertes pendant les premiers temps. Le patron tient donc à ce que l'apprenti ne le quitte pas car c'est surtout à la fin que l'apprentissage lui donne quelques bénéfices qui lui font récupérer les pertes du début.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent ? Pour quels motifs ?*

R. — Il arrive quelquefois que les contrats d'apprentissage sont rompus. Tantôt ce sont les parents qui retirent leurs enfants parce qu'ils espèrent que ceux-ci gagneront davantage dans une autre maison, tantôt c'est l'apprenti qui veut s'en aller parce que le séjour prolongé dans une même maison finit par lui peser.

C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles on voit si rarement les apprentis rester comme ouvriers dans l'atelier où ils ont appris leur métier. Le désir du chan-

gement les entraîne ailleurs dès qu'ils ont la possibilité de quitter la maison d'apprentissage.

9. — *Dans les professions auxquelles se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat ? A combien d'années ?*

R. — Il n'y a aucune nécessité à fixer une limite obligatoire à la durée du contrat d'apprentissage. La section estime qu'il n'y a rien à changer à la durée actuelle qui est de trois ou quatre années. Il est impossible d'apprendre à travailler en deux années par exemple.

D'ailleurs même après un apprentissage complet un apprenti n'est pas considéré comme un ouvrier. Il n'est qu'ébauché et il lui faut encore se perfectionner pour devenir un bon ouvrier.

3e CONSEIL. — 1re SECTION.

INDUSTRIES DE LA CONFECTION.

SÉANCE DU 14 MARS 1902.

Présidence de M. BONNEL.

Examen des questions formulées dans le questionnaire du Conseil supérieur du travail, relatif à l'apprentissage.

Le Président dit que son syndicat a déjà répondu au questionnaire, qui a dû être envoyé également aux autres syndicats par l'Office du travail; qu'il serait peut être préférable, pour simplifier le travail, de lire ces réponses chez soi, d'y ajouter les annotations qu'on jugerait nécessaires et que nous pourrions ensuite l'examiner plus rapidement dans notre prochaine séance. En conséquence M. le Président enverra à chaque membre de la section l'*Organe de l'Union fraternelle des maîtres tailleurs*, qui contient le questionnaire et les réponses.

Le délégué Heitz dit qu'il a répondu au nom de l'*Union syndicale des coupeurs-tailleurs* (plus particulièrement des *coupeurs de confection*), où l'on donne des cours de coupe; mais ce n'est là qu'un côté de question, une spécialité de la profession qu'il n'a pu répondre sur les apprentis tailleurs.

M. Mayer, membre du comité de patronage des *apprentis tailleurs* explique le fonctionnement et les résultats obtenus par le comité patronal; on trouve, dit-il, plus facilement à placer des apprentis chez les appiéceurs, qu'autrefois.

MM. Bonnel et Quérand disent que la difficulté de faire des apprentis est surtout due au genre de travail, en 24 ou 48 heures, introduit dans notre corporation par des spéculateurs. Les professionnels sont obligés de suivre ce mouvement pour tenir tête à la concurrence; les prix de vente et de façon baissent, le surmenage qui en résulte pour l'appiéceur ne lui laisse pas une minute pour faire des démonstrations à un apprenti. Aussi, ce sont les communes rurales de France et de l'étranger qui renouvellent le personnel de notre corporation, qui ne peut que très difficilement se perfectionner dans les grandes villes.

SÉANCE DU 14 MARS 1902.

Présidence de M. BONNEL.

M. le Président dit qu'on doit prendre une décision en ce qui concerne le questionnaire de l'apprentissage; il faut donner notre avis sur la matière ou déclarer, comme certains conseils l'on fait, que leurs chambres syndicales ayant répondu, patrons et ouvriers s'en référeraient aux réponses faites par leurs chambres syndicales.

M. Colentz dit que le syndicat des ouvriers tailleurs a négligé d'envoyer sa réponse, mais que lui-même s'en occupe, et qu'il y sera répondu sous peu.

M. Heitz, déclare que les autres syndicats patronaux et ouvriers ayant répondu, il ne voit pas l'utilité de perdre le temps sur cette question.

M. Meyer dit que la question de l'apprentissage dans notre corporation vaut la peine qu'on s'y arrête et que

notamment la corporation des fourreurs n'a pas la même façon de procéder.

Les Conseils du travail doivent donner leur avis, qui font sur certains points différer de celui des chambres syndicales.

M. le Président appuie ces observations et ajoute qu'il s'est informé au Ministère du Commerce; on y prépare une loi sur l'apprentissage et il est utile que notre section donne son avis. Les Conseils du travail étant des corps constitués appelés à rendre des services, il est nécessaire qu'ils fonctionnent régulièrement en répondant sur toutes les questions qui leur seront soumises.

M. Favre donne des détails sur l'apprentissage des pelletiers-fourreurs et fourreurs en confection.

M. Heitz demande la parole pour une motion d'ordre; il propose que la section se prononce d'abord, si elle est décidée à répondre, oui ou non, au questionnaire.

MM. Colentz et Quéraud déclarent que, puisque leurs collègues patrons croient qu'il y a utilité à donner avis, il convient de leur donner satisfaction; on siégera une soirée de plus si cela est nécessaire.

M. le Président croit qu'il est nécessaire de réglementer l'apprentissage, toutefois sans exagération. Il ajoute que les écoles professionnelles ont été en partie détournées de leur but. Elles avaient été plutôt créées pour aider les travailleurs trop pauvres pour supporter les frais d'apprentissage de leurs enfants et elles profitent en réalité bien plus à la petite bourgeoisie ou aux ouvriers aisés et pour ainsi dire pas à ceux qui en ont le plus besoin.

M. le Président donne lecture du questionnaire, en invitant les membres de la section à donner leur avis sur chaque article.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

R. — On forme des apprentis tailleurs d'habits pour hommes, pour dames et pour enfants. Des coupeurs de vêtements pour toutes les spécialités de l'habillement. — Parmi les ouvriers couseurs, certaines spécialités sont exercées par des femmes, concurremment avec les hommes; telles sont les culottières, les giletières et les confectionneuses de vêtements d'enfants. Dans nos syndicats, on forme des coupeurs et on fait des conférences pour les perfectionner.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus?*
Lesquelles?

R. — Nous répondons seulement pour notre industrie de *tailleurs sur mesures*, et voici notre réponse:

On forme encore quelques apprentis tailleurs, cependant on en fait moins qu'autrefois. — Ceux qui désirent apprendre ce métier ont du mal à se placer. — Les appiéceurs qui les formaient ne consentent plus à les enseigner, par crainte de les voir rompre le contrat avant terme, et aussi, par ce qu'ils n'ont pas le temps nécessaire, le travail devant être exécuté trop rapidement.

On trouve encore assez facilement à placer les apprenties culottières et giletières.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis?*
(Causes économiques, causes morales.)

R. — L'appiéceur et le patron tailleur ont cessé de faire des apprentis parce que ces derniers rompaient souvent le contrat verbal ou écrit avant terme; parce qu'il ne se soucie pas de perdre son temps à montrer son métier à un homme qu'il n'est pas certain de garder quand il saura travailler, parce que le métier de tailleur étant obligé de subir deux mortes-saisons par année (en janvier-février et juillet-août), il n'a pas de temps à perdre en bonne saison pour éduquer des apprentis.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

R. — A Paris, le recrutement s'opère parmi les ouvriers qui viennent de province ou de l'étranger chercher du travail ou se perfectionner à Paris. Dans un avenir prochain, ce nombre baissera de plus en plus, parce que cette profession s'industrialise et que les petits ateliers

disparaissent pour faire place au grand atelier, où la machine à coudre remplace la couture à la main.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) *Sur la marche des industries ?*

b) *Sur la condition des ouvriers ?*

R. — *a*) La machine a supprimé l'apprentissage et favorisé l'industrie de la *confection* au détriment de la *mesure*.

b). La condition de l'ouvrier est devenue moins bonne, la production à bon marché a supprimé le travail artistique, le beau travail, qui était mieux payé, parce qu'il nécessitait des soins et un apprêt différent.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable ? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions ?*

R. — Dans notre industrie le rétablissement de l'apprentissage donnerait de meilleurs ouvriers, s'il était possible de créer des écoles de perfectionnement. Le travail soigné et bien fait maintiendrait dans les maisons françaises une bonne clientèle étrangère, qui tend à se passer de nous, pour laquelle le bon goût parisien, la *Mode de Paris*, est resté le guide de la suprême élégance.

Pour les ouvriers, ce serait le maintien des prix de façon rémunérateurs et les heures de travail mieux rétribuées.

7. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient en grand nombre des ouvriers formés dans des écoles professionnelles ? Quelles sont ces industries ou professions ?*

R. — Il existe à Paris des écoles municipales professionnelles qui enseignent la confection du gilet et du vêtement d'enfants. Ces jeunes filles se placent ensuite dans la confection ou chez les tailleurs sur mesures. L'école professionnelle de corporation forme un nombre assez restreint d'apprentis à qui il tarde de devenir ouvriers, et qui se placent ensuite comme aides chez les appiéceurs.

Les écoles de coupe forment une grande quantité de coupeurs, dont l'objectif est de se placer dans cette partie. Il ne s'en place pas moitié de ceux qui ont appris la coupe et la plupart sont obligés de continuer la couture. En somme, les ouvriers sortant des écoles professionnelles ou de coupe ayant emploi sont encore la minorité.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles ? Sont-ils préférés, — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels ?*

R. — Les ouvriers qui sortent des écoles professionnelles étant en petite quantité, il est difficile de se prononcer sur la préférence qui peut leur être accordée. L'ouvrier qui sort d'un atelier a vu pratiquer différentes méthodes de travail, c'est bien rare s'il n'en a pas trouvé une qui est plus à sa portée qu'une autre et dont il se sert de préférence.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles ?*

R. — Dans la profession de tailleur, où serait enseignée la spécialité de fourreurs en confection, il serait possible de créer des écoles professionnelles qui seraient d'autant plus utiles, qu'il devient presque impossible de placer les apprentis.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des des cours professionnels.?*

R. — En admettant que l'apprentissage se fasse dans un atelier, il serait bon que l'enfant suive un cours professionnel divisé en trois parties :

1° Couture et préparage ;

2° Coupe et emploi des tissus ;

3° Comptabilité commerciale, commerce, vente et achats. Ce qui manque le plus souvent aux petits commerçants et aux artisans, ce sont les connaissances commerciales. Ce manque d'éducation entrave presque toujours l'épanouissement complet des connaissances professionnelles.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?*

R. — Si on organise des cours de perfectionnement, leur fréquentation devrait être facultative pour les apprentis des ateliers et obligatoire pour les écoles professionnelles publiques et privées. Les heures de cours devraient être comptées dans la durée légale du travail. Un travail trop prolongé décourage les apprentis.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

R. — En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, il serait préférable que les cours aient lieu dans la journée, surtout pour les écoles professionnelles.

Quant aux autres apprentis, placés dans les ateliers, ils pourraient avoir lieu le matin, au commencement de la journée ou le soir, selon les cas, à l'exclusion du samedi. S'il avait lieu le matin, l'enfant devrait se rendre à l'atelier une fois le cours terminé.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

R. — Dans notre industrie, il y a plutôt décroissance dans l'instruction professionnelle. Ce qui manque, c'est un bon manuel qui puisse guider l'apprenti, non avec des explications longues et confuses, mais dans un texte clair, court et accompagné de figures explicatives.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un* contrat écrit ou verbal, *prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces insdustries ou professions.*

R. — L'industrie dont il est question dans le questionnaire n° 2, annexé ci-contre, est celle du *Tailleur d'habits sur mesures*, de la région de Paris.

Les ouvriers dont il est parlé, sont des ouvriers tailleurs, apprentis, pompiers (ouvriers faisant les retouches), appiéceurs, culottiers, culottières, giletiers, giletières et coupeurs.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

R. — Le différend qui se produit le plus souvent est la rupture du contrat. La cause naît de l'impatience du jeune apprenti à secouer le joug qui le tient rivé pour un temps qui lui paraît très long (trois années) à un patron chez lequel il ne gagne rien ou peu de chose.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

R. — Nous ne voyons pas trop quelles stipulations nouvelles pourraient être insérées au contrat. Il serait peut-être bon de raccourcir le temps d'apprentissage, en indemnisant le patron, ou de stipuler une rémunération en faveur de l'apprenti à partir d'une époque déterminée. Mais, en somme, apprenti et patron ne sont pas des gens aisés, et il serait aussi difficile à l'un qu'à l'autre de porter leurs différends devant les tribunaux. De sorte que la sanction, pour non exécution de contrat, restera toujours très aléatoire, et des stipulations nouvelles n'y changeraient pas grand'chose.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? — Dans quels cas?*

R. — Nous estimons qu'il est préférable de leur laisser la liberté de contracter verbalement ou par écrit, selon les cas.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

R. — La protection des apprentis, dans les écoles professionnelles corporatives ou comités de patronage, est assurée par un Conseil de surveillance, et chaque apprenti est surveillé par un membre de ce Conseil. Au

point de vue matériel et au point de vue moral cette surveillance est suffisante.

Pour les autres apprentis, placés dans un atelier, ils sont surveillés par leur famille. Il faut ajouter que, dans cette profession, l'atelier de l'appiéceur est un atelier familial, dans lequel travaille la femme et quelquefois les enfants, et que l'apprenti y est généralement bien traité.

Nous demandons également que les délégués des chambres syndicales et les conseillers prud'hommes patrons et ouvriers aient qualité officielle pour surveiller les apprentis.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

R. — Une sanction qui pourrait avoir quelque efficacité serait de faire donner par les Syndicats, à la demande du patron, un certificat constatant que l'apprenti a terminé son apprentissage chez un ou plusieurs patrons, ou que le contrat d'apprentissage rompu par consentement mutuel s'est terminé chez un autre patron. Il y aurait utilité d'instituer des concours de fin d'apprentissage, de cette façon l'apprenti, pour prouver qu'il a appris son métier et peut se placer comme ouvrier, attendra le terme du contrat; il se présentera au concours pour posséder ce certificat qui équivaudrait au certificat d'études dans l'enseignement primaire.

20. — *Observations complémentaires.*

R. — Le métier de *tailleur,* avec ses mortes-saisons, les façons bas prix payées par la confection, la difficulté de placer les apprentis, le manque d'organisation professionnelle, ne se recrute presque plus à Paris. Les ouvriers arrivent presque tous des départements ou de l'étranger. Si on veut conserver la belle main-d'œuvre chez les ouvriers, le savoir chez les coupeurs, les connaissances commerciales chez les patrons, il faut une organisation nouvelle, des écoles d'apprentissage, des cours professionnels pour les adultes, des conférences commerciales et surtout des encouragements venant de haut. Les récompenses accordées par les pouvoirs publics sont seules capables d'exciter l'émulation des professeurs, des membres des Conseils de surveillance et des ouvriers de cette profession.

QUESTIONNAIRE N° 2

Réponses des tailleurs sur mesures.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?*

R. — L'apprentissage est en général réglé par un contrat verbal; excepté pour les écoles professionnelles corporatives où il est réglé par un engagement écrit.

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

R. — La durée est généralement de deux à trois années. Les écoles professionnelles corporatives exigent trois ans des apprentis qu'elles placent chez les appiéceurs. Ce temps est suffisant pour faire de cet apprenti un petit ouvrier.

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

R. — Il n'y a pas de certificat d'apprentissage. Dans tous les cas, ce certificat ne pourrait être considéré comme une preuve suffisante de capacité. Pour augmenter sa valeur, il faudrait que ce certificat émanât d'une école de perfectionnement, ou qu'il soit donné à la suite d'un concours organisé par les Syndicats de la profession.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

R. — L'apprenti est toujours occupé au travail du métier. S'il est placé chez un appiéceur, il fait à son tour quelques courses pour livrer le travail au patron ou pour en aller chercher.

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-*



dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?

R. — La proportion des apprentis tailleurs n'est guère que de un ou deux pour cent (1 ou 2 p. 100) des ouvriers de cette profession. Il faut excepter la spécialité de giletière et de culottière, où elle est de deux pour dix ouvrières de ces spécialités.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

R. — Il nous paraît nuisible au contraire de limiter le nombre d'apprentis, puisqu'il est presque impossible d'en trouver qui apprennent ce métier.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

R. — Il est difficile d'avoir des renseignements exacts.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus, le plus souvent? Pour quels motifs?*

R. — Les appiéceurs ne se soucient guère de faire des apprentis, par ce qu'ils doivent exécuter leur travail très rapidement.

Bientôt il ne sera plus possible d'apprendre ce métier, que s'il est fondé des écoles d'apprentissage et de perfectionnement.

Quant à la rupture du contrat, nous n'avons pas de données certaines, néanmoins nous pensons que c'est l'apprenti.

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte le questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

R. — Il n'y a pas lieu de limiter obligatoirement la durée du contrat d'apprentissage; trois années ne sont pas de trop pour apprendre ce métier. Dans le cas où le patron se trouverait en présence d'un sujet intelligent il pourrait être stipulé, qu'après concours, il sera rétribué selon ses capacités.

Tous les articles des questionnaires n[os] 1 et 2 ont été adoptés à l'unanimité.

SÉANCE DU 11 AVRIL 1902.

Présidence de M. BONNEL.

M. le Président donne lecture d'un mémoire de M. Favre, exposant la situation des fourreurs en confection et pelletiers fourreurs, et insistant surtout sur les difficultés qu'ils rencontrent pour faire des apprentis français.

La motion de M. Favre est résumée par le Président comme suit:

La 1[re] section du 3[e] Conseil du travail, sur les observations présentées par M. Favre, délégué des pelletiers fourreurs et fourreurs en confection au sujet de l'apprentissage dans sa profession, émet le vœu suivant:

« Étant donné que cette profession est exercée par 80 p. 100 d'ouvriers étrangers contre 20 p. 100 d'ouvriers français; invite les patrons français à créer des écoles d'apprentissage dirigées par des Français, et demande que l'État favorise l'établissement de ces écoles d'apprentissage. »

« Cette organisation permettrait de n'employer à l'avenir que des ouvriers français et aurait pour résultat de diminuer le chômage dans la profession de fourreurs en confection et pelletiers fourreurs. »

« Dans le cas où il serait impossible de créer des écoles d'apprentissage, qu'il soit tout au moins créé des Comités de patronage, chargés de placer les apprentis chez des patrons fourreurs. »

Cette motion est votée à l'unanimité.

3e CONSEIL. — 2e SECTION.

INDUSTRIES DE LA CHAPELLERIE, DE LA LINGERIE, DES MODES, DES FLEURS ET DES PLUMES ARTIFICIELLES.

SÉANCE DU 15 FÉVRIER 1902.

Présidence de M. LEMAIRE-DEMOUY.

M. le Président. — L'ordre du jour appelle la discussion sur l'examen des questions formulées dans les deux questionnaires du Conseil supérieur du travail relatifs à l'apprentissage.

M. le Président donne lecture de la circulaire par laquelle M. le Ministre du commerce propose l'examen de ces questionnaires : puis il passe à la première question.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et professions pour lesquelles on forme des apprentis ?*

M. le Président. — Entendons-nous d'abord sur le sens à donner au mot apprenti. Nous appelons apprenti, l'enfant, le jeune homme ou la jeune fille qui entre dans une maison pour apprendre le métier; il ne faudrait pas confondre les apprentis avec les petites mains.

La liste suivante est dressée :

Plumes. — Fleurs. — Modes. — Lingerie. — Pelleterie. — Chapellerie-homme. — Casquettes.

M. le Président. — On fait, en somme, des apprentis dans toutes nos industries.

M. Grillet. — Et dans la chemiserie-homme; Mlle Bouvier, en fait-on ?

Mlle Bouvier. — La chemiserie-homme est une spécialité de la lingerie, et dans la lingerie on fait un apprentissage, qui est en moyenne de 2 ans.

M. le Président. — Donc nous répondons que dans les industries qui se rattachent à notre section on forme des apprentis.

(Adopté.)

Je passe à la deuxième question

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus ? Lesquelles ?*

M. Grillet. — Il n'y en a pas.

M. le Président. — Nous venons de dire que toutes les industries de notre section formaient des apprentis, nous n'avons donc rien à répondre à cette question. (*Assentiment.*)

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis (Causes économiques, causes morales) ?*

M. le Président. — Nous n'avons pas de réponse à faire ici, après celle que nous avons faite à la question 2. (*Assentiment.*)

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis ?*

M. le Président. — Même réponse qu'à la question 3. (*Assentiment.*)

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) *Sur la marche des industries ?*

b) *Sur la condition des ouvriers ?*

M. le Président. — Même réponse qu'à la question 3. (*Assentiment.*)

6. — *Quelles sont les industries et professions pour les-*

quelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et ouvriers de ces industries ou professions?

M. le Président. — Même réponse qu'à la question 3. (*Assentiment.*)

7. — *Existe-t-il dans votre région des industries et professions qui emploient en grand nombre des ouvriers formés dans des écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?*

M. Grillet. — Il n'y a pas d'écoles pour la plume, donc, pour cette industrie, il n'y a rien à répondre.

M. le Président. — Pour la fleur, les écoles ne produisent rien de bon; on n'y apprend pas à travailler vite et pratiquement et les ouvrières qu'en sortent sont incapables de gagner leur vie.

Mlle Bouvier. — Pour la lingerie, les écoles formeraient certainement mieux les ouvrières qu'à l'atelier; mais elles ne sont fréquentées que par des jeunes filles appartenant à la classe moyenne de la société, qui ne se destinent pas du tout à être ouvrières et n'apprennent pas la lingerie pour gagner plus tard leur pain. Je n'ai jamais rencontré ni vu, au syndicat, d'ouvrières sortant des écoles professionnelles.

M. le Président. — Ainsi donc les écoles dans votre industrie ne servent à rien, c'est de l'argent perdu. Elles forment des personnes pour le monde, pour les salons mais non pour l'industrie on pour les ateliers.

M. Divaloir. — Il n'y a pas d'école d'apprentis fourreurs.

M. Magnien. — Il n'y en a pas davantage pour la chapellerie.

M. le Président. — Ainsi donc et en résumé, sauf quelques rares ouvrières dans la fleur, les industries se rattachant à la section n'emploient pas de personnes formées dans les écoles professionnelles. (*Assentiment.*)

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire, dans ce cas, pour quels motifs, — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels?*

M. le Président. — D'après la réponse faite à la question précédente, nous n'avons rien à dire ici ni pour la plume, ni pour la lingerie, ni pour la chapellerie, ni pour la pelleterie. Quant à la fleur, comme je vous l'ai dit tout à l'heure, les ouvrières, sorties des écoles professionnelles, qu'on rencontre dans cette industrie, sont inhabiles à travailler rapidement.

(Adopté.)

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former des apprentis dans des écoles professionnelles?*

M. Grillet. — Ce n'est pas possible dans l'industrie de la plume, parce que la matière première qui serait employée dans ces écoles serait perdue; il serait en effet très difficile, sinon impossible de vendre ce qui serait fabriqué dans ces écoles. Pour d'autres industries, la lingerie, par exemple, il n'y aurait certainement pas cet obstacle.

Mlle Bouvier. — Il serait désirable, en effet, qu'il y eût des écoles professionnelles pour la lingerie, et qu'elles fussent fréquentées par des jeunes filles appartenant à la classe ouvrière. La lingerie, en effet, bien qu'étant un métier difficile, est beaucoup plus stable, n'est pas sujette à autant de changements que les modes, les robes, etc., industries pour lesquelles il faut apprendre toujours si l'on veut se tenir au courant de la mode,

M. Grillet. — Mais, dans la lingerie, ce qui gêne beaucoup l'apprentissage, ce sont les couvents, les ouvroirs. Ils emploient des jeunes filles, des femmes en nombre considérable, ne les payent pas, ce qui leur permet de vendre à très bon marché, au détriment des ouvrières libres qui ne peuvent plus gagner leur vie. Mais, en outre, il se produit, quand ces jeunes filles sortent du couvent, un encombrement funeste, et cela non seulement dans la lingerie; mais encore dans les industries similaires.

Mlle Bouvier. — Ajoutez qu'on n'apprend aux ouvrières dans ces couvents qu'une seule chose, qu'une seule partie du métier, l'une fera les poignets, l'autre les boutonnières, et elles ne sortiront pas de là, si bien que lorsqu'elles quitteront le couvent, elles seront incapables de gagner leur pain.

M, le Président. — Ce travail dans les couvents,

qui produit une dépréciation énorme de la main-d'œuvre, ne sert qu'à enrichir des collectivités, à augmenter des biens de main-morte, n'est utile ni aux ouvriers, ni aux patrons, c'est une plaie de notre industrie.

Mlle Bouvier. — C'est une exploitation de l'enfance que l'on ne devrait pas permettre, et, en disant cela, je ne fais pas de discussion religieuse.

M. le Président et M. Grillet. — Ni nous non plus; nous nous plaçons simplement au point de vue des intérêts du commerce et des affaires.

M. le Président. — Alors nous signalons la lingerie comme industrie pour laquelle il serait bon de former des apprentis dans des écoles professionnelles. (*Assentiment.*)

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels?*

M. Magnien. — Pour certaines industries comme celles de meuble, de la mécanique, les cours professionnels peuvent avoir du bon; mais dans nos industries je ne le crois guère.

M. Grillet. — Mais pardon, pour la plume comme pour la fleur, il y a des cours de dessin qui sont très utiles.

Mlle Bouvier. — Pour la couture et la lingerie, il y a des cours de coupe qui rendent de grands services.

M. le Président. — Mais sont-ils organisés par la ville de Paris, y a-t-il des professeurs appointés?

Mlle Bouvier. — Je ne sais pas si la Ville en a: mais à la Bourse du travail, nos syndicats ont créé des cours gratuits.

M. Divaloir — Il y a également à la Bourse du travail des cours pour la fleur.

M. le Président. — Dans notre chambre syndicale nous avons de notre côté organisé des cours qui nous coûtent 32,000 francs par an; nous distribuons environ 6,000 francs de récompenses, mais nous avons obtenu des résultats.

M. Grillet. — C'est le vrai moyen pour avoir de vraies ouvrières.

M. le Président. — Ainsi donc nous pouvons répondre que dans nos industries les cours professionnels sont utiles et que, d'ailleurs, il en existe déjà plusieurs.

(Adopté.)

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?*

M. le Président. — Ceci est très important pour nos industries.

M. Grillet. — Sur la première partie de cette question, je serais d'avis de répondre: oui, la fréquentation de ces cours doit être rendue obligatoire. (*Assentiment.*)

Quant à la deuxième partie de la question, je crois, moi, patron, que ces cours devraient avoir lieu pendant la durée légale du travail, car je suis convaincu que ce ne sont pas quelques heures de moins par semaine qui pourront empêcher une apprentie de bien apprendre le métier; et, d'autre part, j'estime que si l'industrie française se maintient à son rang, c'est grâce à l'habileté des ouvrières; nous devons donc faire des sacrifices pour en former.

M. le Président. — Je suis complètement de votre avis; nous ne devons rien négliger de ce qui pourra élever le degré intellectuel et professionnel de nos ouvrières.

Mlle Bouvier. — J'adopte entièrement aussi ce qui vient d'être dit, car je crois que des cours de perfectionnement rendraient de grands services à nos industries, lingerie et couture.

M. le Président. — Il serait bon que, comme en Allemagne, il y ait dans nos écoles professionnelles à la fois des enfants se formant uniquement dans l'école et des apprentis appartenant à des ateliers et venant à l'école se perfectionner: ce mélange serait, je crois, très profitable.

M. Magnien. — Dans la chapellerie il est inutile d'avoir des cours de perfectionnement.

M. Divaloir. — Dans la pelleterie et la fourrure également; d'ailleurs, presque tous les ouvriers chez nous sont étrangers.

M. le Président lit la question 12.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

Mlle Bouvier. — Ils ne faut pas qu'ils durent trop longtemps, car l'enfant se fatigue vite; il serait donc préférable que ces cours aient lieu, par exemple, deux ou trois fois par semaine et qu'ils soient chacun de deux heures.

M. Grillet. — Par conséquent, nous répondons : durant une partie de la journée.

(Adopté.)

M. le Président. — Question 13.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle de l'ouvrier?*

M. Grillet. — Pour la plume, il y a un progrès immense, et aussi bien pour la production que pour la qualité.

Mlle Bouvier. — Dans la lingerie, il y a progrès pour la production; quant à la qualité, c'est plus difficile à apprécier, cependant, je crois qu'on fait aujourd'hui de plus belles lingeries qu'autrefois.

M. le Président, — Il y a donc progrès. Dans la fleur, s'il y a progrès pour certaines parties, il y a le plus souvent décroissance.

M. Magnien. — Dans la chapellerie, il y a certainement décroissance.

M. Divaloir. — Chez nous, il n'y a pas de changem.nt appréciable.

M. le Président. — Question 14.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions, où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions ?*

M. le Président. — Il y a contrat écrit ou verbal pour la plume, la fleur, la chapellerie, la pelleterie.

Mlle Bouvier. — Pour la lingerie ou la couture, il n'y a pas de contrat; les apprenties s'en vont quand elles veulent.

M. le Président. — Question 15.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

M. Grillet. — Ils sont presque toujours dus au mauvais caractère des apprenties.

M. le Président. — Aussitôt que les enfants peuvent gagner quelque chose, les parents essaient de les retirer pour les placer ailleurs comme ouvrières ou petites-mains. Mais il faut dire que les Conseils de prud'hommes nous rendent ici de grands services en obligeant l'enfant à rentrer chez son patron.

M. Magnien. — Nous imposons, en effet, la rentrée ou bien nous condamnons les parents à payer une indemnité au patron.

M. Grillet. — Nous répondons alors que les différends qui s'élèvent à l'occasion des contrats d'apprentissage ont toujours pour cause l'appât du gain chez les apprentis.

(Adopté.)

M. le Président. — Question 16.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

M. Grillet. — Contre la cause même de ces différends, telle que nous l'avons indiquée tout à l'heure, il n'y a rien à faire; nous pouvons seulement essayer d'en enrayer les effets : il faudrait empêcher les patrons de prendre comme apprentis ou comme petites-mains des enfants qui n'ont pas, à l'égard de leur premier patron, rempli tous leurs engagements.

M. le Président. — Mais ceci est déjà dans la loi, un patron qui prend un enfant dans ce cas s'expose à des poursuites de la part du premier patron.

M. Magnien. — Cela se passe alors, non devant les prud'hommes, mais devant le Tribunal civil.

M. Grillet. — Jamais un patron ne voudra, dans ces conditions, poursuivre un autre patron. Celui-ci, en

outre, est presque toujours trompé par l'enfant qui lui présente un certificat sans indications, ou un duplicata; il ne sait pas si l'enfant a rompu un engagement précédent.

M. Magnien. — Quelquefois même les parents de l'apprenti déménagent, changent d'arrondissement, et à la mairie on leur délivre un nouveau certificat d'apprentissage.

Mlle Bouvier. — Il faudrait qu'on ne puisse pas obtenir des livrets ou des duplicata de livrets aussi facilement.

M. le Président. — Nous pouvons demander que l'emploi du livret soit plus régulièrement fait, et que défense soit faite aux administrations de délivrer à la légère des livrets ou des duplicata de livrets d'apprentissage. Il ne nous est pas possible, je crois, de faire plus.

(Adopté.)

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quel cas?*

M. Grillet. — Oui et dans tous les cas; c'est l'intérêt des apprenties comme du patron.

M. Magnien. — Dans la chapellerie, oui également.

M. Divaloir. — De même dans la pelleterie.

Mlle Bouvier. — Je ne sais pas trop si dans la lingerie ce serait bien utile.

M. le Président. — Le contrat écrit a un caractère plus sérieux qui frappe mieux l'esprit de l'enfant.

M. Divaloir. — Il est préférable, et pour les deux parties.

M. Grillet. — Beaucoup de patrons prennent une apprentie, s'en servent comme d'une domestique, la payent pendant un an 0 fr. 50 par jour comme c'est la coutume chez nous pour la première année; mais comme la deuxième année, ils seraient obligés de la payer 1 franc, ils la renvoient sous un prétexte quelconque et en prennent une autre dans les mêmes conditions. Je crois que le contrat écrit imposé partout fera disparaître dans une large mesure cette déplorable pratique.

M. le Président. — Il faut, en outre, remarquer que la durée de l'apprentissage diminuant de plus en plus, le contrat n'engage que pour un temps assez court. L'apprentissage ne dure guère aujourd'hui plus de deux ans, et comme le travail ne presse que pendant une moitié de l'année, pendant l'autre partie, l'enfant apprend le métier d'une manière plus approfondie, car on a le temps de lui montrer.

M. Grillet. — Ainsi donc nous demandons que, dans nos industries, le contrat soit toujours écrit.

(Adopté.)

M. le Président. — Question 18.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

Mlle Bouvier. — On abuse généralement des apprenties, on leur fait faire toute espèce de choses, mais on ne leur apprend pas leur métier. Il faudrait mettre un examen à la fin de chaque année, et si on ne reconnaissait pas à l'enfant un certain degré d'instruction, il pourrait y avoir dénonciation du contrat et l'apprentie pourrait être autorisée à quitter son patron. D'un autre côté, il me semble que la journée de dix heures est trop longue pour des enfants, et qu'un travail sérieux de 5 heures par jour serait bien plus profitable.

M. Grillet. — Elles ne travaillent même pas cinq heures d'une manière sérieuse; la plus grande partie de la journée est employée par l'apprentie à faire des courses.

Mlle Bouvier. — Mais précisément et c'est cela qui est mauvais et qu'on ne devrait pas permettre. C'est surtout chez les entrepreneuses qu'on agit ainsi et c'est chez elles que l'inspection se fait le moins régulièrement.

M. le Président. — Nous pourrions alors émettre le vœu que l'inspection des apprenties soit faite d'une manière très rigoureuse chez les entrepreneuses, car c'est là que l'on en abuse le plus.

Mlle Bouvier. — Il faudrait même que l'inspection pût être faite chez les personnes qui travaillent chez elles pour les magasins ou pour les entrepreneuses et qui n'emploient qu'une ou deux apprenties.

M. le Président. — Là alors c'est l'affaire des parents, je crois que nous n'avons rien à y voir; nous ne pouvons guère nous occuper que des apprenties qui

travaillent chez des entrepreneuses et je vous propose d'adopter le vœu que j'ai formulé tout à l'heure.

(Adopté.)

M. Grillet. — Et en ce qui concerne la question d'examen, que déciderons-nous ?

M[lle] Bouvier. — Il faudrait rendre l'examen obligatoire à la fin de chaque année.

M. Magnien. — Je crois qu'alors vous n'aurez plus d'apprenties.

M. le Président. — En effet, chez nous, nous faisons passer des concours, pour lesquels nous dépensons beaucoup, et nous n'avons que très peu d'apprenties, tandis que les entrepreneuses en ont plus qu'elles n'en veulent; cela est dû sans doute pour une grande part a ce qu'elles habitent dans des quartiers plus excentriques, à proximité du domicile de leurs apprenties qui ont alors moins de chemin à faire, peuvent aller déjeuner chez elles; etc.

M[lle] Bouvier. — Je serais cependant d'avis qu'à la fin de chaque année il y eût un examen et que, si l'apprentie ne paraissait pas assez instruite dans son métier, elle fût autorisée à quitter son patron.

M. Magnien. — Mais les Conseils de prud'hommes sont là pour cela; ils ont à voir si un patron remplit les engagements qu'il a contractés à l'égard de ses apprenties, et si celles-ci apprennent bien réellement leur métier.

M. le Président. — Dans ces conditions, je crois inutile de demander qu'un examen soit rendu obligatoire. (*Assentiment.*)

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

C'est plutôt aux Conseillers prud'hommes à nous fournir la réponse.

MM. Grillet, Magnien et Divaloir. — Ce qui existe paraît suffisant; on fait rentrer l'apprentie chez son patron, ou bien l'on oblige les parents à payer au patron une indemnité qui, il est vrai, n'est presque jamais payée, parce que les parents sont trop pauvres.

M. le Président. — Il serait peut-être préférable d'infliger une amende, car l'État se fait toujours payer; et il pourrait employer cet argent à subventionner, par exemple, des cours professionnels.

M. Magnien. — Le résultat serait à peu près le même.

M. le Président. — Nous n'avons alors qu'à demander aux Conseils de prud'hommes d'agir rigoureusement, puisqu'ils disposent de moyens suffisants. (*Assentiment.*)

20. — *Observations complémentaires.*

Voyez-vous quelque chose à ajouter à tout ce que nous venons de dire? Indiquons, si vous le voulez, qu'il serait désirable qu'il y eut dans nos industries un certificat d'apprentissage. (*Assentiment.*)

Nous passons maintenant à l'examen du questionnaire n° 2 :

QUESTIONNAIRE N° 2.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou par un contrat verbal? Joindre un modèle de contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?*

M. Grillet. — Nous répondons ici pour toutes les professions qui se rattachent à la section et dans laquelle on forme des apprentis avec contrat écrit ou verbal.

M. le Président. — Il ne me paraît guère possible de donner ici une réponse exacte, car les stipulations du contrat d'apprentissage varient suivant les maisons. Nous pouvons donc passer à la question suivante. (*Assentiment.*)

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

Nous ne pouvons pas davantage donner ici une réponse exacte, et pour la même raison: la durée de l'apprentissage varie suivant les maisons. (*Assentiment.*)

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

Le certificat d'apprentissage est chez nous rarement employé, mais je crois qu'il serait bon de l'exiger partout et toujours.

M. MAGNIEN. — La valeur de ces certificats est forcément relative, ils valent ce que vaut la maison qui les donne. De plus, ce sont souvent des certificats de complaisance.

M. GRILLET. — Le certificat d'apprentissage n'existe pour ainsi dire pas chez nous; et nous avons dit plus haut que son emploi serait utile; il me semble que nous n'avons pas, dans ces conditions, à faire ici de réponse. (*Assentiment.*)

M. LE PRÉSIDENT. — Question 4.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires à l'enseignement complet du métier?*

Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que les courses, etc.?

Mlle BOUVIER. — Si nous nous occupions de la couture, nous aurions à signaler là beaucoup d'abus; mais dans la lingerie, l'apprentie est mieux, elle travaille certainement plus.

M. GRILLET. — Sauf, je crois, chez les entrepreneuses: mais tout cela dépend bien aussi des maisons.

M. LE PRÉSIDENT. — Certainement, mais puisque nous avons déjà demandé que l'inspection fut faite rigoureusement chez les entrepreneuses, je crois inutile de revenir là-dessus; et je serais d'avis de répondre que chez nous actuellement l'apprentissage est, en général, fait d'une manière sérieuse. (*Assentiment.*)

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

M. GRILLET. — C'est très variable.

M. LE PRÉSIDENT. — Certainement, mais je crois que 10 p. 100 est une moyenne assez exacte.

Mlle BOUVIER. — C'est à peu près cela aussi dans la lingerie.

M. MAGNIEN. — Chez nous, il y en a bien moins; le nombre d'apprentis est fixé par les ouvriers, et chaque patron ne peut prendre plus d'un apprenti à la fois, mais il lui est possible de prendre les enfants des ouvriers en chapellerie, et cela dans une proportion indéterminée.

M. LE PRÉSIDENT. — Mais alors il peut y avoir en réalité beaucoup plus d'apprentis que chez nous, le nombre en est toutefois extrêmement variable.

M. DIVALOIR. — De même dans la pelleterie, le nombre d'apprentis n'est pas du tout fixé.

M. LE PRÉSIDENT. — Question 6 :

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quels moyens? Pour éviter quels abus?*

Mlle BOUVIER. — Il me paraît tout à fait impossible de limiter le nombre des apprentis; car il n'est pas juste d'empêcher quelqu'un d'apprendre un métier.

M. LE PRÉSIDENT. — Ce n'est guère possible, en effet, et je crois préférable de laisser, à cet égard, toute liberté aux patrons, c'est à eux de voir s'ils ont besoin ou non d'ouvriers. (*Assentiment.*)

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

Je serais d'avis de répondre oui généralement. (*Assentiment.*)

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?*

M. GRILLET. — Nous avons déjà traité cette question dans la première partie [Question 15].

M. MAGNIEN. — Par l'apprentie le plus souvent.

M. LE PRÉSIDENT. — Nous avons dit, en effet, à la question 15 du premier questionnaire que c'était par le fait des apprenties ou de leurs parents que s'élevaient le plus souvent les difficultés relatives au contrat d'apprentissage; il en est de même pour la rupture de ce contrat, et le motif en est également le désir de gagner davantage. (*Assentiment.*)

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

Je crois qu'il faut laisser cela aussi à l'initiative des maisons elles-mêmes. (*Assentiment.*)

Nous avons terminé l'examen des questionnaires relatifs à l'apprentissage; nous pourrions dans une prochaine



séance revoir ce travail et adopter les réponses définitives qui seront transmises au Ministère. (*Assentiment.*)

SÉANCE DU 13 MARS 1902.

PRÉSIDENCE DE M. LEMAIRE-DEMOUY.

Complément de la discussion à laquelle a donné lieu la question 18 du 1er questionnaire ainsi conçue :

Comment est assurée dans votre région la protection des apprentis ? Est-elle suffisante ? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace ?

Mlle BOUVIER. — Lorsqu'à la mairie on délivre un livret d'apprentissage, on demande le nom de l'apprentie et le nom du patron chez lequel elle doit aller travailler.

M. GRILLET. — Non, Mademoiselle, on ne demande pas le nom du patron.

Mlle BOUVIER. — Alors, c'est un grand tort. Si, en effet, on prenait le nom des personnes qui font travailler des enfants comme apprenties, une liste de ces personnes pourrait être dressée tous les mois ou tous les deux mois et envoyée à l'Inspection du travail. Ce serait une simple question d'administration et le seul moyen, à mon avis, de connaître les entrepreneurs ou entrepreneuses et de pénétrer chez eux, car nous ne pouvons compter sur leur bonne foi.

M. LE PRÉSIDENT. — Nous sommes tout-à-fait d'accord avec vous; mais les inspecteurs ou inspectrices du travail sont trop peu nombreux pour pouvoir faire des visites chez toutes les personnes qui emploient des apprenties; ce qu'il faudrait plutôt, ce serait d'adjoindre à l'Inspection du travail une commission de contrôle composée de patrons et d'ouvriers, qui, eux, connaissent les entrepreneurs et ont plus de compétence pour les inspecter. En outre, la plupart des apprenties qui travaillent chez les entrepreneuses n'ont pas de livrets d'apprentissage.

M. GRILLET. — Mais à la mairie, on en délivre avec avec la plus grande facilité; aussi les apprenties, qui le savent, ne prennent-elles pas la peine, quand elles quittent un patron, d'aller lui réclamer leur livret; j'en ai chez moi une quantité, qui ne seront jamais retirés. D'ailleurs, je proteste également contre les abus qui se commettent chez les entrepreneurs, nous en sommes, nous autres patrons, aussi victimes que les ouvriers; mais je crois, comme M. le Président, que l'Inspection du travail ne peut suffire à cela; il faudrait augmenter le nombre des inspecteurs dans des proportions énormes et dépenser trop d'argent. Ce qui vaut mieux, c'est rechercher des personnes de bonne volonté, patrons ou ouvriers, qui rempliront cet office avec plus de compétence, qu'elles soient choisies par le Gouvernement ou nommées par les intéressés.

M. LE PRÉSIDENT. — C'est un vœu que nous pouvons émettre. En est-il de même dans les autres industries de la section ?

M, DIVALOIR. — Les mêmes abus se commettent chez nous; et j'ai reçu une lettre d'un syndicat d'ouvriers casquettiers qui se plaignent d'entrepreneurs chez lesquels des apprentis travaillent quatorze heures par jour.

M. DESJARDINS. — Dans la passementerie, il n'y a pas d'entrepreneurs, et l'on ne peut abuser des enfants.

Mlle BOUVIER. — Puisque nous sommes d'accord pour protester contre cette exploitation de l'enfance il faudrait, dans les syndicats patronaux, inviter les patrons à indiquer les adresses des entrepreneurs ou entrepreneuses qu'ils connaissent; et même il faudrait aviser à ce que toute personne ayant des relations avec ces industriels ne craignent pas de les dénoncer à l'Administration.

M. LE PRÉSIDENT. — Il y aurait alors quelque chose de plus simple à faire, ce serait d'obliger toute personne employant des enfants à en faire la déclaration à la mairie. Et il serait facile de voir si cette déclaration est régulièrement faite en comparant avec la liste dont vous parliez tout à l'heure des livrets donnés. On ferait ainsi pour les apprentis quelque chose de tout à fait analogue à ce qu'on fait pour les nourrissons, et ceux-là sont tout aussi dignes d'intérêt que ceux-ci. Et notre but n'est pas d'écraser sous la patente les entrepreneurs et entrepreneuses, mais uniquement de protéger les enfants dont ils abusent, et en même temps les autres industriels, auxquels ils font une concurrence déloyale.

Avez-vous maintenant, Monsieur Desjardins, vous qui n'avez pas assisté à notre séance précédente, quelque chose à ajouter à tout ceci ?

M. DESJARDINS. — Il me semble que nous devrions tout d'abord nous demander d'où vient l'entrepreneur ? Il y a plusieurs causes, et en premier lieu celle-ci, c'est

que certaines maisons ne font travailler que ces gens-là; il faudrait les en empêcher, ce serait assez facile; ensuite, ce qui crée encore l'entrepreneur, c'est la misère, et de ce côté nous ne pouvons rien, c'est fatal; et enfin l'entrepreneur n'est souvent qu'un intermédiaire, il a derrière lui le gros capitaliste, le gros exploiteur qui veut surtout faire de la production et pour le moins cher possible, et dans ce dessein, d'une part, il rétribue à peine l'apprenti, et, d'autre part, le spécialise à outrance, et, par suite, ne lui apprend pas le métier; pour combattre cet abus, il faudrait faire la guerre aux gros exploiteurs, comme on l'a faite autrefois aux marchandeurs. Si j'avais été présent à la dernière séance, j'aurais dit, à propos du contrat d'apprentissage, que chez nous (passementerie) les apprentis se formaient surtout par les cours professionnels; que, dans les ateliers, les patrons sont comme les entrepreneurs, cherchent à s'enrichir du travail des enfants, et, pour cela, les mettent à des machines et ne leur apprennent pas le métier.

M. Grillet. — Cela se passe peut-être ainsi dans votre partie, mais, si vous prétendez appliquer ce que vous venez de dire à nos industries, je proteste, car c'est absolument faux, et vous n'avez, pour vous en rendre compte, qu'à venir voir chez nous comment travaillent des apprentis d'un an seulement. D'ailleurs, nous payons nos apprentis très cher et nous avons tout intérêt à former d'excellentes ouvrières pour qu'elles nous gagnent ce que nous leur donnons. Enfin il est absolument impossible d'assimiler les patrons aux entrepreneurs car tandis que les entrepreneurs s'enrichissent toujours, les 9/10 des patrons se ruinent.

M. le Président. — Je m'associe entièrement à ce que M. Grillet vient de dire. J'ajouterai simplement que, si, directement, nous ne pouvons atteindre les gros exploiteurs, nous pouvons du moins les combattre indirectement et peut être les faire disparaitre en surveillant leurs intermédiaires, les entrepreneurs, le plus sévèrement possible; et, pour cela, nous n'avons qu'à demander, comme nous l'avons d'ailleurs fait, que l'inspection soit rigoureusement faite chez eux.

M. Grillet. — Le seul remède au chômage, nous l'avons essayé à votre Chambre syndicale; ce serait de faire faire à l'apprenti un apprentissage mixte. Ce système consisterait à unir la plume et la fleur dans un même apprentissage. Ces deux industries sont, en effet, en morte-saison pendant des époques tout à fait différentes de l'année: tandis que la plume, surtout la plume de fantaisie, peut faire travailler pendant 5 mois et en été; la fleur fait travailler pendant à peu près la même durée, mais en hiver; l'ouvrière qui serait donc au courant de ces deux industries aurait environ 11 mois de travail pendant une année. Aujourd'hui on fait, soit dans la fleur, soit dans la plume, un apprentissage de 3 ans; l'apprentissage mixte serait de 4 ans, 2 pour la plume, et 2 pour la fleur.

M. le Président. — Chez nous, dans la fleur, la mode fait tout; nous n'avons pas d'articles classiques, et il nous est impossible de rien préparer à l'avance; la recherche de la régularisation du travail ressemble à celle du mouvement perpétuel. Le remède au chômage, comme vous l'a indiqué M. Grillet, c'est l'apprentissage mixte, dans la fleur et dans la plume. Il faudrait que nous passions des contrats d'apprentissage nous permettant, la saison de la fleur terminée, de nous séparer de nos apprenties, qui iraient faire la saison de la plume chez un autre patron, et qui ainsi, changeant d'industries avec la saison, se formeraient dans les deux métiers, et pourraient, devenues ouvrières, éviter le chômage presque complètement.

M. Grillet. — Et nous formerons alors beaucoup plus d'apprenties, car aujourd'hui le patron qui voudrait en faire est arrêté par cette considération que pendant toute la morte-saison, c'est-à-dire pendant plus de la moitié de l'année, il payera des apprenties qui ne lui rapporteront rien.

M. le Président. — Et les ouvrières que nous formons connaissent le métier bien mieux que la plupart des ouvrières, spécialisées à outrance, et produit des entrepreneuses. Il faudrait donc que nous puissions, les travaux de la plume et ceux de la fleur étant similaires, faire des contrats mi-partie pour ces deux industries.

M. Magnien. — Mais il ne dépend que de vous de les établir sur ces bases.

M. le Président. — Certainement; mais pourtant la consécration officielle nous serait très utile pour convaincre les parents, qui sont très étonnés lorsque nous leur disons que notre industrie ne suffit pas pour donner du travail à leur enfant.

M. Grillet. — Il faudrait pouvoir convaincre les parents qu'ils ont tout intérêt à passer un contrat dans ces conditions; or, pour cela, la presse nous manque, et il ne nous est pas permis de faire connaître ces particularités aux enfants des écoles communales.

3e CONSEIL. — 3e SECTION.

INDUSTRIES DES ARTICLES EN CUIR OU EN PEAU, CORDONNERIE, SELLERIE ET MAROQUINERIE.

SÉANCE DU 11 MARS 1902.

PRÉSIDENCE DE M. PRIVÉ.

M. LE PRÉSIDENT. — Messieurs, nous allons procéder à l'examen des questions relatives à l'apprentissage, contenues dans les questionnaires nos 1 et 2, qui nous ont été soumis par M. le Ministre du Commerce. Les différentes professions et industries représentées dans cette section nous indiqueront ce qui se passe chez chacune d'elles.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

R. — On ne forme presque plus d'apprentis dans nos industries et professions d'une façon générale.

Voici maintenant quelques détails.

Pour la chaussure, les ouvriers viennent le plus souvent de la province ou de l'étranger.

A Paris, on forme très peu d'apprentis.

Dans la maroquinerie, le nombre des apprentis diminue également.

Dans la gainerie, on forme encore des apprentis. L'apprentissage dure 3 ou 4 ans. Les enfants gagnent immédiatement quelques francs par semaine. Vers la fin de leur apprentissage, ils ont presque le salaire d'un petit ouvrier.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui n'en forment plus maintenant? Lesquelles?*

R. — Toutes formaient autrefois des apprentis. La sellerie, le harnachement n'en forment plus. C'est la province qui fournit des ouvriers à cette branche d'industrie.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales.)*

La diminution de l'apprentissage dans certaines de nos industries et professions et sa disparition dans d'autres sont dues au développement du machinisme et à la spécialisation à outrance.

En outre, certains apprentis abandonnent la maison où ils ont commencé à apprendre pour aller gagner un peu plus dans d'autres maisons.

Enfin, la loi protectrice des femmes et des enfants qui limite la durée du travail a poussé les patrons à supprimer chez eux l'apprentissage.

La disparition de l'apprentissage à Paris est un mal auquel la province a paré partiellement jusqu'ici en alimentant Paris d'ouvriers.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

R. — On prend aujourd'hui des hommes qui n'appartiennent pas à une profession et on leur donne une petite partie à faire. C'est de la spécialisation.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) Sur la marche des industries?

b) Sur la condition des ouvriers?

a) La diminution ou la suppression de l'apprentissage a fait péricliter nos industries.

La fabrication étant devenue défectueuse, l'exportation a été en partie perdue.

b) Le gain journalier a augmenté, mais le chômage étant devenu beaucoup plus fréquent qu'autrefois, le

gain annuel est moindre. Il faut toutefois faire une exception pour la gainerie où l'on travaille toute l'année.

Nos industries et professions souffrent dans leur ensemble de la diminution de la valeur professionnelle des ouvriers.

L'initiative de ces derniers a été annihilée par le machinisme. Aujourd'hui, ils ne peuvent même plus changer d'atelier car ils ne connaissent qu'une partie de leur métier.

Cette spécialisation encourage même certains patrons à diminuer les salaires de ces ouvriers parce qu'ils savent bien, qu'ils ne peuvent pas quitter leur maison.

La suppression de l'apprentissage est donc une chose mauvaise pour les ouvriers.

En ce qui concerne la maroquinerie, le développement du machinisme a été un bien et non un mal pour cette profession.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

R. — Grâce au rétablissement de l'apprentissage, le travail serait mieux fait, les produits se vendraient plus facilement et les ouvriers seraient payés plus cher. Patrons et ouvriers y trouveraient leur compte.

Les produits français, autrefois si renommés à l'étranger et délaissés aujourd'hui à cause des défectuosités de la fabrication, recouvreraient leur ancienne réputation. Exception est faite pour la maroquinerie et la gainerie où la fabrication est restée excellente.

Enfin, les ouvriers qui ne seraient plus confinés dans une spécialité, puisque l'apprentissage aurait fait d'eux des ouvriers complets, ne se verraient plus voués à de fréquents chômages. Ils pourraient entrer dans n'importe quel atelier et faire n'importe quelle partie puisqu'ils connaîtraient toutes les branches de leur métier grâce à l'apprentissage.

7. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés dans des écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?*

R. — Les écoles professionnelles, à de rares exceptions près, ne fournissent pas d'ouvriers à nos industries ou professions. D'ailleurs, elles ne disposent que de ressources précaires et les cours sont insuffisamment organisés.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels?*

R — Nous n'avons rien à répondre à cette question puisqu'il n'y a pour ainsi dire pas d'ouvriers sortant des écoles professionnelles dans nos industries et professions.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibité de former les apprentis dans des écoles professionnelles?*

R. — Nous ne trouvons pas utile de former nos apprentis dans des écoles professionnelles.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels?*

R. — Dans toutes nos industries et professions les apprentis devraient être tenus de suivre des cours professionnels. A l'atelier, ils recevraient l'instruction pratique; aux cours, l'enseignement technique, théorique. Des cours de dessin, de coupe, etc., suivis assidument feraient des apprentis des ouvriers d'élite.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles compter dans la durée légale du travail?*

R. — La fréquentation des cours de perfectionnement devrait être rendue obligatoire dans tous les cas.

Les heures de cours devraient être comptées dans la durée légale du travail.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils*

eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier ?

R. — Il nous paraît préférable que les cours professionnels aient lieu pendant une partie de la journée.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers ?*

R. — Nous n'hésitons pas à affirmer qu'il y a décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où dans votre région l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries ou professions.*

R. — Rien à répondre.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région ?*

R. — Les rares apprentis que nous possédons rompent souvent leur contrat d'apprentissage pour aller dans un autre atelier où ils gagnent davantage.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends ? Lesquelles ?*

R. — Aucune stipulation ne pourrait être assez puissante pour triompher de la mauvaise volonté des deux parties en présence, l'apprenti et le patron, lorsqu'un désaccord se produit.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage ? Dans quel cas ?*

R. — Cela nous paraît impossible dans nos industries et professions.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis ? Est-elle suffisante ? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace ?*

R. — Les inspecteurs divisionnaires s'acquittent très bien de leurs fonctions. Dès qu'on leur signale quelque infraction à la loi dans une maison, ils s'en occupent. Peut-être leur nombre n'est-il pas tout à fait suffisant.

Pour rendre plus efficace la protection des apprentis, nous proposons que chaque mois ait lieu une consultation individuelle des apprentis au moyen de fiches.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage ?*

R. — Aucune.

20. — *Observations complémentaires.*

Néant.

SÉANCE DU 19 MARS 1902.

PRÉSIDENCE DE M. PRIVÉ.

M. LE PRÉSIDENT — Nous allons procéder, Messieurs, à l'examen du second questionnaire relatif à l'apprentissage.

QUESTIONNAIRE N° 2

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat verbal ? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal ?*

Pour les professions et industries représentées dans cette section où il existe encore un apprentissage des ouvriers, le contrat est verbal.

En ce qui concerne la gainerie, on prend d'abord les enfants à l'essai pendant deux mois. C'est nécessaire et suffisant pour connaître leurs aptitudes. L'apprentissage dure 3 ou 4 ans. L'enfant a un salaire de 5 francs par semaine qui augmente peu à peu suivant les services qu'il rend.

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage ? Semble-t-elle suffisante ?*

Trois années d'apprentissage sont suffisantes pour ébaucher un ouvrier, mais ne permettent pas de le former tout à fait.

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

Le certificat d'apprentissage ne peut donner aucune idée de la valeur professionnelle des ouvriers. Les patrons ne peuvent refuser sa délivrance.

Dans les ateliers de chaussures, on donne une pièce à faire à l'ouvrier qui demande du travail. Si l'essai est satisfaisant, on l'embauche.

Le certificat d'apprentissage est une preuve de présence et non de capacité.

Il ne semble guère possible d'augmenter sa valeur.

En ce qui concerne la chaussure, le Conseil des prud'hommes a décidé que chaque patron devrait donner à l'ouvrier qui quitte l'atelier une dernière paire de chaussures faite par celui-ci pour prouver sa capacité.

Cette paire de chaussures ne doit pas dater de plus de 15 jours ou d'un mois, car, au bout de quelque temps, elle se déforme un peu en séchant et change d'aspect.

Il faut ajouter que cette façon de procéder est spéciale à l'industrie de la chaussure.

4. — *Le temps consacre à l'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait on en augmenter sa valeur?*

Dans bien des cas, on abuse des apprentis, Il ne faut pas qu'ils servent de petits domestiques.

Il serait également mauvais de les laisser trop longtemps à l'atelier. L'air est utile à leur santé.

Dans l'industrie de la chaussure, les patrons les envoient chez les ouvriers avec lesquels ils causent, voient le travail, apprennent à le connaître. Ils essaient ensuite d'imiter ce qui est bien fait

Mais il est mauvais de les employer presque exclusivement à faire des courses. Il est également pénible de voir de jeunes apprentis traîner des charges énormes avec des petites voitures.

Les patrons ne font pas leur devoir lorsqu'ils ne s'occupent pas d'apprendre leur métier aux apprentis.

Pour que ceux-ci deviennent de bons ouvriers, il ne faut pas les distraire de leur travail par des courses.

Si leur santé l'exige, on peut les faire travailler moins longtemps, réduire la durée des heures de travail, mais ne pas leur faire quitter l'atelier pendant les heures de présence. Qu'ils ne fassent que huit ou neuf heures de travail, par exemple, au lieu de dix heures,

Il y a bien des maisons, d'ailleurs, surtout des maisons importantes où les apprentis n'ont jamais de courses à faire, des employés spéciaux font le service des livraisons.

On nous objectera peut-être qu'il est difficile de réduire les heures de travail des apprentis parce qu'ils aident les ouvriers, préparent la besogne facile, etc., et que leur absence interromprait le travail. Nous répondrons que l'ouvrier peut bien se passer de l'apprenti pendant une heure de la journée.

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

Dans la gainerie et la maroquinerie, il y a un apprenti pour dix ouvriers ou pour fraction de dix.

Mais, chez les façonniers, la proportion des apprentis, par rapport au nombre d'ouvriers, est beaucoup plus considérable. Elle est presque renversée. Il est établi qu'à Paris, il y a des façonniers qui ont un ouvrier et dix ou quinze apprentis. La chose se présente fréquemment.

Le jour où l'apprenti le plus ancien demande à gagner une journée raisonable, le façonnier le remercie et trouve toujours un autre enfant pour le remplacer.

Il faut ajouter que les façonneries n'ayant qu'une spécialité, les apprentis qui sortent de chez eux ne connaissent que celle-ci. C'est évidemment un mal car on ne fait pas de bons ouvriers chez les façonniers, mais seulement des petits spécialistes.

Cependant, comme nous avons aujourd'hui une tendance à favoriser le travail à domicile, nous ne devons pas demander la limitation du nombre des apprentis chez les façonniers. Dans l'intérêt de l'industrie elle-même, il faut laisser la liberté à tout le monde.

Nous émettons seulement le vœu que les inspecteurs visitent les façonniers comme ils visitent les ateliers ordinaires, afin de surveiller le travail des apprentis et d'empêcher les abus.

C'est là notre réponse à l'article suivant ainsi conçu.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

Pas de réponse.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

R. — Non. Il est bien souvent rompu avant le terme stipulé dans le contrat.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?*

R. — Les contrats d'apprentissage sont le plus souvent rompus par les apprentis parce qu'ils trouvent qu'ils ne gagnent pas suffisamment.

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

R. — Nous estimons que cette limitation obligatoire est impossible.

3e CONSEIL. — 4e SECTION.

INDUSTRIES CAPILLAIRES (COIFFURE, ETC.)

SÉANCE DU 18 FÉVRIER 1902.

Présidence de M. CHABANNE.

M. le Président. — L'ordre du jour appelle la discussion sur l'examen des questions formulées dans les questionnaires du Conseil supérieur du travail relatifs à l'apprentissage.

Quelqu'un demande-t-il la parole?

M. Mallemont — J'ai déjà étudié ces deux questionnaires; j'ai rédigé ces réponses pour toutes les questions contenues dans le deuxième et pour quelques-unes de celles du premier. Si donc vous voulez bien commencer par le deuxième questionnaire, je pourrais vous donner mes réponses et elles serviront de base à notre discussion.

Le proposition de M. Mallemont est adoptée.

M. Mallemont. — Je prends alors le 2e questionnaire, 1re question.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?*

Je réponds : les deux contrats sont également employés. Quant au modèle, je n'en ai pas mais nous pourrions facilement nous en procurer.

M. Bataille. — Nous en avons aux conseils de prud'hommes.

M. Mallemont.— Ceux que nous avons aux Conseils de prud'hommes, ce sont des contrats officiels dressés pour servir de modèle; mais ce qu'il nous faut c'est un contrat en usage, fait par des coiffeurs. Réservons-nous de nous en procurer un de ce genre, et répondons : les deux genres de contrat sont également employés. Êtes-vous de cet avis?

M. le Président. — Parfaitement; on règle l'apprentissage de ces deux manières.

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage. Semble-t-elle suffisante?*

Je réponds: trois ans et c'est suffisant.

M. le Président.— Oui, on fait plus, on fait moins suivant les cas, mais, en somme, c'est une juste moyenne.

M. Mallemont. — Ce n'est qu'une moyenne, évidemment; à Paris nous avons peu d'apprentis, les jeunes gens qui nous arrivent connaissent généralement le métier; mais en province c'est le plus souvent trois ans nourri et logé; on le réduit à deux ans si les parents font ces dépenses; mais l'usage courant est de trois ans et il faut bien cela pour apprendre d'une manière assez complète la profession.

M. le Président. — Personne n'a d'observations à faire?

(Adopté.)

M. Mallemont. — 3e question :

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

Je réponds : Non. On pourrait augmenter sa valeur en créant des commissions d'examen de fin d'apprentissage qui délivreraient des certificats.

Assentiment.

M. Petit. — Ceci se rattache à des pratiques tout à fait nuisibles à notre industrie ; je veux dire la délivrance de médailes et de diplômes sans aucune valeur à des ouvriers ignorants ; ces certificats qu'on leur donne ou qu'on leur vend, n'ont d'autre but que de duper la clientèle ou des industriels étrangers qui, sur la foi de ces titres font venir ceux qui les détiennent et reconnaissent trop tard qu'ils ont été trompés.

M. le Président. — Nous acceptons la réponse de M. Mallemont.

Assentiment.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que les courses, etc.?*

Sur la première partie de la question je réponds ; oui; mais sur la deuxième partie j'ajoute que souvent l'instruction professionnelle est trop insuffisante, on se contente d'apprendre aux apprentis à faire la barbe et tailler cheveux, on ne leur montre plus comme autrefois la fabrication du postiche et le métier de coiffeur se divise en spécialités, ce qui nuit à l'instruction professionnelle des apprentis.

M. le Président. — Personne n'a d'observations à présenter?

(Adopté.)

M. Mallemont. — 5e question.

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

Je réponds : A Paris, il ne se fait pas dix apprentis pour 1,000 ouvriers, mais en province au moins 30 p. 100.

M. le Président. — Je crois que la proportion est plus forte en province.

M. Bataille. — Je le crois aussi, nous pourrions mettre jusqu'à 50 p. 100.

M. Petit. — C'est peut-être beaucoup, prenons la moyenne 40 p. 100.

M. Mallemont. — Comme vous voudrez.

M. le Président. — Nous adoptons alors le chiffre de 40 p. 100.

(Adopté.)

M. Mallemont. — 6e question.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

Je réponds : Il serait désirable que les coiffeurs de province fassent beaucoup moins d'apprentis le nombre d'ouvriers sans place augmentant ainsi que la grande concurrence entre les patrons qui sont trop nombreux proportionnellement aux besoins de la clientèle.

M. le Président. — C'est très juste; il y a en effet beaucoup trop d'ouvriers.

M. Claude. — Je suis complètement de cet avis.

(Adopté.)

M. Mallemont. — 7e question.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

Je réponds : Oui généralement.

M. le Président. — Le contraire est en effet assez rare, je crois donc la réponse exacte.

(Adopté.)

M. Mallemont. — 8e question.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?*

Je réponds : Par les apprentis, qui veulent se placer comme ouvrier pour avoir un salaire.

M. le Président. — Je crois que nous jetons ici

tous les torts sur les apprentis; souvent cependant le patron ne fait pas tout ce qu'il devrait faire; aussi nous avons vu dans notre chambre syndicale le cas d'un patron qui ne nourrissait pas son apprenti.

M. Bataille. — Oui, mais ceci est exceptionnel, et ce que l'on nous demande c'est par qui les contrats d'apprentissage sont le plus souvent rompus J'approuve donc la réponse de M. Mallemont.

M. Mallemont. — Je puis vous assurer, M. le Président, qu'aux Conseils de prud'hommes, sur dix apprentis qui se présentent devant nous pour rupture du contrat, deux à peine avaient vraiment à se plaindre, les huit autres voulaient simplement gagner plus en se plaçant comme ouvriers.

(Adopté.)

M. Mallemont. — 9ᵉ question.

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

Je réponds : Non. Mieux vaut laisser toute liberté aux contractants.

M. le Président. — C'est juste.

M. Petit. — Ça dépend de ce qu'on montre à l'apprenti; si on ne lui apprend qu'à tailler la barbe ou à couper les cheveux il ne faudra pas longtemps.

M. Mallemont. — Mais il faudrait que l'ouvrier eût une connaissance plus large du métier.

M. Claude. — Je ne vois rien à dire à la réponse de M. Mallemont.

(Adopté)

M. le Président. — Nous revenons maintenant au 1ᵉʳ questionnaire.

A. ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries pour lesquelles on forme des apprentis?*

M. Mallemont. — J'ai répondu à cette question : les coiffeurs, les posticheurs.

M. Bataille. — Je crois qu'il faut faire des divisions plus nombreuses, car il y a les coiffeurs d'hommes, les coiffeurs de dames, les douilleurs, etc.

M. Mallemont. — Mais les coiffeurs d'hommes font le tout et l'on ne peut vraiment tenir compte de spécialités qui sont 4 sur 1,000.

M. le Président. — M. Mallemont, je ne suis pas du tout d'accord avec vous sur ce point, et je crois, avec M. Bataille, que parmi les coiffeurs nous devons distinguer plusieurs branches. C'est ainsi que nous avons choisi, au moment des élections, M. Petit pour représenter les coiffeurs de dames; M. Bataille pour représenter les coiffeurs d'hommes et M. Chabanne pour représenter les posticheurs.

M. Mallemont. — Mais forme-t-on des apprentis chez les coiffeurs de dames?

M. le Président. — Mais parfaitement.

M. Petit. — Mais il y a aussi ceux qui font des travaux artistiques en cheveux.

M. Mallemont. — Ce sont les dessinateurs en cheveux.

M. le Président. — Suivant ces indications je vous proposerais la liste suivante :

Coiffeurs d'hommes.
Coiffeurs de dames.
Fabricants de postiches en cheveux ou posticheurs.
Préparateurs de cheveux ou douilleurs.
Artistes-dessinateurs en cheveux.

(Adopté.)

M. le Président. — 2ᵉ question.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?*

Je crois que nous n'avons aucune réponse à faire ici car toutes les industries qui se rattachent à notre section forment des apprentis.

(Adopté.)

3ᵉ question :

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question? Ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques. Causes morales.)*

Etant donné la réponse faite à la question nᵒ 2, nous n'avons pas à en faire ici.

(Adopté.)

4° question :

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis ?*

Même réponse qu'à la question 3.

(Adopté.)

5° Question :

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage ?*

a) *Sur la marche des industries ?*

b) *Sur la condition des ouvriers ?*

Même réponse.

(Adopté.)

6° Question :

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable ? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries et professions ?*

Même réponse.

(Adopté.)

7. — *Existe-t'il dans votre région des industries ou professions qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés dans des écoles professionnelles ? Quelles sont ces industries ou professions ?*

M. Mallemont. — Nous avons des cours professionnels, mais nous n'avons pas d'écoles.

M. le Président. — Par conséquent pas de réponse.

(Adopté.)

8° Question :

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles ? Sont-ils préférés —et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans les ateliers industriels ?*

Nous n'avons pas plus de réponse à donner ici qu'à la question précédente.

9° Question :

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles ?*

Pas de réponse.

10° Question :

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels ?*

M. Mallemont.— Nous pouvons indiquer ici les coiffeurs d'hommes et les coiffeurs de dames. Quant aux apprentis posticheurs, y a-t-il pour eux des cours professionnels ?

M. le Président. — Il faudrait qu'il y en eût.

M. Petit. — Et pour les préparateurs de cheveux ?

M. le Président. — Ce n'est pas possible.

M. Mallemont. — Nous indiquons alors les coiffeurs d'hommes, les coiffeurs de dames, les posticheurs.

(Adopté.)

Nous pourrions signaler également ici que les apprentis de ces diverses professions peuvent suivre les cours professionnels organisés par la société de secours mutuels Saint-Louis et Union, par les chambres syndicales patronales (académie de coiffure) et par les syndicat ouvriers.

Assentiment.

M. le Président. — 11° question :

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas ? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail.*

Je répondrais ici, non. Nos cours sont comme des écoles du soir.

M. Claude. — Leur fréquentation n'est alors pas obligatoire ?



M. Mallemont. — Non. Chez nous ce n'est pas possible.

M. le Président. — Ces cours sont organisés par nos chambres syndicales dans des locaux spéciaux, car nous n'avons pas d'écoles, ils ne peuvent être faits que le soir, dès lors on ne peut rendre leur fréquentation obligatoire.

(Adopté.)

12e Question :

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraît-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

Nos cours ne sont pas obligatoires. Donc pas de réponse.

13e Question :

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

Je répondrais : décroissance.

M. Mallemont. — Je ne serais pas, M. le Président, tout a fait d'accord avec vous sur ce point.

M. Petit. — Je crois au contraire de mon côté qu'il y a progrès; mais que notre industrie s'est divisée en beaucoup de spécialités.

M. Bataille. — Je suis aussi de cet avis.

M. le Présieent. — Il y aurait donc progrès dans l'instruction pour chaque spécialité, mais décroissance dans l'instruction générale.

M. Mallemont. — Pour donner satisfaction à toutes les opinions, je vous propose la réponse suivante : il y a progrès mais spécialisation.

(Adopté.)

M. le Président. — 14e question.

B. CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries ou professions?*

Les réponses faites ci-dessus au questionnaire n° 2 s'appliquent à toutes les professions énumérées sur la question n° 1 du présent questionnaire.

15e Question :

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

Messieurs les Conseillers prud'hommes, c'est à vous qu'il appartient de répondre ici.

M. Claude. — Je crois que le plus souvent, comme on l'a déjà dit, c'est l'apprenti qui s'en va, qui n'achève pas son apprentissage, pour se placer ailleurs comme ouvrier et gagner davantage. Maintenant, si nous voulions donner une réponse plus complète il nous faudrait consulter la statistique des Conseils de prud'hommes.

M. Bataille. — Il me semble que cette question ne présente pas bien un grand intérêt pour nous à Paris, car il y a peu d'apprentis ici dans nos professions.

M. Mallemont. — Certainement, pourtant je serais d'avis de répondre comme M. Claude, que les différends, qui dans nos professions, s'élèvent au sujet de l'apprentissage, sont dus à l'abondon de l'atelier par l'apprenti.

(Adopté.)

M. le Président. — 16e question.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

M. Mallemont. — Je n'en vois pas.

M. Claude. — Ce qui existe est suffisant.

(Adopté.)

M. le Président. — 17e question.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quel cas?*

M. Mallemont. — Je serais d'avis de répondre oui et dans tous les cas.

M. le Président. — Certainement, les Conseils de prud'hommes auront ainsi quelque chose de ferme sur quoi fonder leur appréciation et leur jugement. L'une ou l'autre des deux parties ne pourront alléguer des conventions dont il leur sera impossible de prouver qu'elles ont été réellement faites.

(Adopté.)

18° Question :

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace.*

M. Mallemont. — La protection des apprentis est assurée par les Conseils de prud'hommes.

M. Claude. — Et par l'Inspection du travail.

M. Mallemont. — Auriez-vous un autre système de protection à proposer.

M. le Président. — C'est plutôt à M. Claude de dire s'il y aurait quelqu'autre chose à faire.

M. Claude. — On pourrait peut-être donner plus de pouvoir aux Conseils de prud'hommes.

M, Mallemont.— Je ne crois pas qu'il y ait quelque chose à faire de ce côté; la loi permet déjà de nommer un conseiller prud'homme pour suivre l'apprenti qui s'est plaint de son patron, nous ne pouvons demander plus. Ce qui serait peut-être très bon, ce serait la création d'un comité patronal pour surveiller les apprentis, mais l'application de ce système serait très difficile et le recrutement des membres de ce comité ne le serait pas moins.

M. le Président. — Je vous propose donc la réponse suivante : la protection des apprentis est assurée par les Conseils de prud'hommes et l'Inspection du travail et elle est suffisante.

Assentiment.

19° Question.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

Avez-vous quelque modification à proposer à la législation actuelle?

M. Mallemont. — Je proposerais d'introduire dans la loi, qui règle actuellement les conditions de l'apprentissage, la disposition suivante : interdiction aux patrons d'employer en qualité d'apprentis des enfants, s'il ne sont pas en mesure, par les travaux qui s'exécutent dans leur maison, de leur apprendre ou faire apprendre les principales notions de leur métier.

(Adopté.)

M. le Président. — 20° Question :

20. — *Observations complémentaires.*

Ici nous pouvons indiquer tout ce qui, d'une manière plus générale, intéresse l'apprentissage dans nos professions et notamment ce qui ne pouvait prendre place dans aucune des questions précédentes. Ce serait donc le lieu de dire ce que nous voudrions qui fut fait en matière d'examen pour empêcher cet usage de certificats et de diplômes sans valeur dont nous nous sommes plaints au paragraphe 3 du questionnaire n° 2.

M. Mallemont. — Nous sommes tous d'avis, je crois, qu'il faudrait relever l'apprentissage, encourager l'instruction professionnelle; or un des moyens employés pour encourager l'instruction publique est de délivrer des diplômes à la suite d'examens; je crois que ce moyen serait également bon pour encourager l'instruction professionnelle. Il faudrait donc que nous puissions faire passer des examens et délivrer des diplômes à nos apprentis.

M. Bataille. — Des syndicats reconnus seraient seuls autorisés à délivrer des certificats.

M. Mallemont. — Pour leur donner plus de valeur, j'irais plus loin que vous et je voudrais qu'il y eût des commissions d'examen officielles, formées par le Ministre du commerce et comprenant des patrons et des ouvriers.

M. Claude. — Je craindrais dans ces examens là, comme dans tous les autres, l'immixtion du favoritisme. Mais cet examen sera-t-il obligatoire? S'il ne l'est pas, l'ouvrier qui ne l'aura pas passé n'en souffrira-t-il pas? Et l'apprenti et le patron trouveront-ils intérêt à cet examen?

M. Mallemont. — Je crois que cet examen ne devrait pas être obligatoire; le certificat, qui serait délivré signifierait, non pas que l'ouvrier est parfait, mais seulement qu'il a fait tant d'années d'apprentissage. Et il me semble que le patron comme les parents auraient intérêt à ce que l'enfant l'obtienne; le patron y mettrait

son point d'honneur; quant aux parents, ce leur serait un moyen de voir si le patron a rempli ses engagements et, si l'enfant ne l'obtenait pas, ils pourraient poursuivre ce patron.

M. le Président. — Pour que l'apprenti eut plus d'intérêt à obtenir ce certificat, on pourrait obliger le patron à payer l'apprenti qui l'aurait obtenu. En tous cas, je crois que nous serions à peu près tous d'accord pour adopter en principe la proposition de M. Mallemont, quant aux questions de détail nous pourrions en remettre l'examen à une prochaine séance.

M. Mallemont. — Nous ferions même très bien; à mon avis, de revoir dans cette prochaine séance toutes les réponses que nous avons faites ci-dessus, soit pour les rectifier, soit pour les adopter définitivement.

M. le Président. — Nous avons donc terminé notre premier examen des questionnaires relatifs à l'apprentissage.

SÉANCE DU 16 AVRIL 1902.

Présidence de M. CHABANNE.

M. le Président. — Nous avons la dernière fois différé notre réponse à la 20° question du *Questionnaire n° 1 : Observations complémentaires.* M. Mallemont devait nous proposer quelques remarques.

M. Mallemont. — J'ai, en effet, à vous proposer de faire ici trois observations générales. Voici la première : Que les patrons dont le travail ne consiste que dans une spécialité ne comprenant pas les principales notions de leur métier, rémunèrent les enfants qu'ils emploient d'après les services qu'ils leur rendent, mais n'aient pas le droit de faire des contrats d'apprentissage, ne pouvant avoir la prétention de faire apprendre un métier aux enfants qu'ils occupent.

M. le Président. — Quelqu'un a-t-il quelque chose à dire sur cette proposition ?

M. Claude. — Vous voulez en somme retirer aux patrons qui n'ont qu'une spécialité le droit de faire des apprentis ?

M. Mallemont. — Pas précisément; cas vous savez qu'aux Conseils des prud'hommes nous considérons certaines spécialités comme des métiers. Ce que nous refusons plutôt ce sont les spécialités des spécialités. Ainsi la fabrication de postiches en cheveux, c'est une spécialité et pourtant nous n'hésitons pas à considérer cette spécialité comme un métier ; mais à côté du posticheur, il y a des patrons ou des entrepreneurs qui ne font que de la tresse : ils emploient beaucoup d'enfants, qui au bout de huit jours connaissent leur affaire et produisent. Nous voulons que ces enfants soient payés en proportion de ce qu'ils produisent, et qu'on ne les considère pas comme des apprentis ; car ils n'apprennent pas un métier, s'ils quittaient la maison qui les emploie ils ne seraient pas capables de gagner leur vie. Par le contrat d'apprentissage l'enfant s'engage à rester trois ans chez son patron, on ne peut pendant trois ans ne lui faire faire que de la tresse.

M. Claude. — Il serait peut-être bon de désigner ces spécialités auxquelles vous refusez le droit de former des apprentis, ou bien désigner les industries qui seules auront ce droit.

M. le Président. — Il y a plus de 50 spécialités dans l'industrie capillaire qui ne sont pas des métiers; il y a la tresseuse, l'épileuse, etc., etc.; il est très difficile de les énumérer, en donnant la liste de celles qui nous reviendront à la mémoire, nous risquons d'aller à l'encontre de ce que nous voulons.

M. Bataille. — Si, en effet, nous en oublions une seule, elle se croira le droit d'avoir des apprentis. Il est donc bien préférable de laisser aux Conseils de prud'hommes le soin de faire les distinctions nécessaires.

M. Claude. — C'est que je crains de donner un trop grand pouvoir aux Conseils de prud'hommes ; de plus, dans ces conseils, on ne sera peut-être pas toujours assez compétent; ainsi, pour moi, si une contestation relative à une spécialité de vos industries me venait, étant dessinateur, je serais incapable de la trancher.

M. Mallemont. — Vous n'auriez qu'à la renvoyer à ceux qui sont compétents. Et, de même, si, par supposition, dans votre industrie, un dessinateur employant des enfants, ne leur faisait rien faire autre chose que barbouiller des fonds ou coller des châssis, vous seriez compétent pour juger si l'enfant apprend réellement un métier et pour rompre le contrat.

M. Claude. — Mais le posticheur peut avoir des enfants auxquels il ne fait faire que de la tresse; et pour-

tant vous ne lui refuserez pas le droit de former des apprentis.

M. Mallemont. — Le posticheur ne fait pas la tresse lui-même, il la donne à faire chez des entrepreneurs qui ne font que cela.

M. Claude. — Alors, c'est à l'inspection du travail d'intervenir.

M. Mallemont. — Non, elle s'occupe de l'hygiène des ateliers, de la durée de la journée de travail et de questions semblables, mais elle n'a pas à juger de la validité des contrats d'apprentissage.

M. Claude. — Dans ces conditions, je ne m'oppose plus à l'adoption de ce que vous proposez; je demanderai seulement d'indiquer que les différends seront tranchés par les Conseils de prud'hommes.

M. le Président. — Nous sommes parfaitement d'accord, il n'y a qu'à ajouter à la fin de la proposition : Renvoyer en cas de différends à la compétence des conseils de prud'hommes.

La première psoposition de M. Mallemont est adoptée avec cette addition

M. Mallemont. — Voici maintenant ma deuxième proposition : Quil soit créé des examens spéciaux de fin d'apprentissage à la suite desquels il pourrait être décerné par la Commission d'examen des certificats de capacité. (*Adopté.*)

Et voici la dernière : Qu'une loi intervienne afin que les sociétés, les syndicats patronaux et ouvriers autorisés par les préfets aient seuls le droit de décerner des diplômes et médailles de capacité professionnelle, afin d'éviter les nombreux abus et le commerce illicite auquel cela donne lieu dans la plupart des industries.

(*Adopte.*)

M. le Président. — Nous avons donné notre réponse à la question 20; nous n'avons plus qu'à adopter l'ensemble des réponses faites aux deux questionnaires.

Toutes les réponses faites par la section dans la première séance aux deux questionnaires relatifs à l'apprentissage sont adoptées.

4e CONSEIL. — 1re SECTION.

INDUSTRIES DE LA BOUCHERIE, DE LA TRIPERIE, DE LA CHARCUTERIE ET DES ABATTOIRS.

SÉANCE DU 18 FÉVRIER 1902.

Présidence de M. RENIER.

M. le Président. — Nous avons, Messieurs, à examiner les questions de l'apprentissage et du chômage qui nous sont soumises par M. le Ministre du Commerce et de l'Industrie. Il convient, je crois, de les réserver pour notre prochaine séance afin que chacun de nous puisse les étudier avant la discussion.

M. Tantin. — Nous pourrions, cependant, procéder à un échange de vues, ce qui nous permettrait d'aborder ensuite avec plus de facilité l'examen de ces questions.

M. Renier. — Nous pouvons consacrer, si vous le désirez, quelques instants aujourd'hui à cet échange de vues.

M. Tantin. — Je vous dirai quelques mots, Messieurs, sur la question de l'apprentissage dans la boucherie de détail.

Je constate avec regret qu'il n'y a plus d'apprentis dans notre partie. Cette situation est due à la disparition du contrat d'apprentissage que je voudrais voir rétablir.

Autrefois on passait un contrat de deux ou trois ans. Au bout de ce temps, l'apprenti avait quelque connaissance de son métier. On le nourrissait et on le logeait. Aujourd'hui on prend des jeunes gens au sortir de classe, auxquels on n'apprend pas le métier. Ce sont des hommes ou plutôt des jeunes gens de peine. Dès leur entrée, ils sont nourris et couchés, ce qui représente à peu près 50 francs par mois. Six mois après, ils gagnent 6 ou 8 francs par semaine.

C'est là une mauvaise façon de procéder. Je suis d'avis

que nous devrions rétablir le contrat d'apprentissage s'il n'est pas une entrave à la liberté.

M. Bethery. — Oui, il n'y a plus d'apprentissage à Paris pour la boucherie de détail, tandis qu'il y en a encore en province. Mais je crois que M. Tantin se trompe au sujet du salaire des jeunes gens employés comme hommes de peine. Dans beaucoup de maisons ils ne gagnent que 1 ou 2 francs par semaine, alors qu'ils y sont depuis six mois. Et c'est un métier très dur.

Ils travaillent toute la journée et n'apprennent rien de leur métier.

M. Venot. — Je ne suis pas partisan du contrat d'apprentissage. On employait seulement à faire des courses les enfants mis en apprentissage. Si on leur avait appris leur métier, les parents auraient continué à les mettre en apprentissage. La situation actuelle incombe aux patrons qui n'ont pas rempli les conditions du contrat d'apprentissage.

M. Tantin. — La question est celle-ci : Y a-t-il intérêt et pour les ouvriers et pour les patrons à rétablir le contrat d'apprentissage ?

Au point de vue des patrons, il y a certainement intérêt.

M. Tainturier. — Un apprentissage de deux ans serait-il suffisant ?

M. Venot. — Le contrat d'apprentissage est à refaire. Nous devons réfléchir à cette question.

M. Tainturier. — En ce qui concerne le commerce en gros de la boucherie, on ne fait pas non plus d'apprentis.

M. Tantin. — Ici se présente une difficulté. Il est interdit de travailler à l'abattoir avant 16 ans. Un jeune homme à cet âge n'est plus un apprenti, c'est un homme de peine.

Il devient moutonnier par la force des choses. S'il est intelligent, il peut apprendre son métier ; s'il ne l'est pas, il n'arrive à rien.

M. Tainturier. — Votre commerce est relativement récent et n'a jamais connu d'apprentis.

M. Armbruster. — Chez les échaudeurs, on ne fait pas d'apprentis.

M. Rosbec. — Dans la charcuterie, on forme de moins en moins des apprentis, malheureusement.

M. Venot. — On demande beaucoup de garçons bouchers à la province. Et cependant il y en a des centaines qui chôment à Paris. Pour réduire les frais des maisons on renvoie le personnel et on fait venir des garçons de province parce qu'ils sont moins exigeants pour les salaires.

M. Tantin. — Les patrons, sauf de rares exceptions, ne demandent pas eux-mêmes des ouvriers en province. Ils demandent seulement, de préférence, des ouvriers ayant travaillé en province. Ce sont des placeurs et des sociétés qui les font venir.

M. Bethery. — Tous les jours les patrons demandent des jeunes gens très forts venant de la campagne. Nos syndicats ne les fournissent pas. Ce sont les bureaux de placement qui les fournissent.

Il y a trois ans, on demandait des ouvriers bouchers en province aux moyen de petites affiches, d'après lesquelles ils devaient avoir immédiatement un salaire. Il y avait alors à peu près 1,500 chômeurs à Paris. Les patrons agissent ainsi parce qu'ils espèrent faire ce qu'ils veulent de ces garçons venant de la province. Ils les façonnent à leur fantaisie, ce qu'ils ne peuvent faire avec les garçons bouchers de Paris.

M. Tantin. — Les garçons de province sont plus travailleurs et moins exigeants pour les salaires.

Ceux de Paris sont souvent de mauvais ouvriers, qui ont l'habitude de flâner.

M. Renier. — Il est regrettable que les syndicats ne soient pas mieux outillés pour faire eux-même le placement. Ils pourraient rendre de grands services à ce point de vue.

M. Tantin. — Les patrons demandent aussi des garçons bouchers de province parce qu'en province on fait des apprentis. Lorsqu'ils viennent à Paris, ils savent déjà travailler, tandis que les jeunes gens de leur âge qui travaillent à Paris dans la boucherie ne savent rien.

M. Renier. — L'apprentissage pour la boucherie n'existe plus à Paris. Cependant on y occupe des enfants qui travaillent de cinq heures à huit heures par jour. Or, ces enfants ne sont l'objet d'aucune surveillance.

M. Venot. — Nous réclamons ici l'application des lois ouvrières.

M. Tantin. — Nous sommes obligés de satisfaire ceux qui nous payent. Il est aussi impossible de dire à un garçon boucher de ne pas prendre de commandes le

dimanche que de dire à un valet de chambre de ne pas faire son service ce jour-là.

Il faut que nous demandions le rétablissement de l'apprentissage. Si l'on veut faire une réglementation, le contrat d'apprentissage doit reparaître. Pour que Paris se réserve les places d'ouvriers, il faut qu'il fasse des apprentis. Le patron est bien obligé de tenir compte de son intérêt et de chercher des garçons qui savent travailler. Parmi les ouvriers que nous employons, il y a une proportion de 80 p. 100 qui a fait son apprentissage en province.

Je suis convaincu que si cela se faisait, le nombre des ouvriers augmenterait moins sur la place de Paris et qu'il y aurait par suite moins de chômage.

SÉANCE DU 12 MARS 1902.

Présidence de M. TAINTURIER.

M. Tainturier. — Nous allons procéder aujourd'hui, Messieurs, à l'étude des questions relatives à l'apprentissage qui ont été soumises à notre examen par M. le Ministre du Commerce.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

R. — On n'en forme plus guère que pour la charcuterie et encore sont-ils de moins en moins nombreux. Cet état de choses est très regrettable.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?*

R. — La boucherie, qui formait autrefois des apprentis, n'en forme plus actuellement.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis?*

— (*Causes économiques, causes morales*).

R. — M. Tantin. — Depuis 1870, le contrat d'apprentissage a disparu et le nombre des boucheries s'est accru d'une façon extraordinaire. Il y a aujourd'hui un boucher pour 800 habitants.

Il faut maintenant à chaque boucher un personnel beaucoup plus nombreux. Les difficultés du service, les exigences des clients obligent les patrons à avoir un garçon pour une dizaine de personnes à fournir. On a triplé le personnel par rapport à la consommation depuis 1870.

Les clients se servent même de nos commis pour faire leurs propres courses.

Toujours dehors, les apprentis n'avaient plus le temps d'apprendre leur métier. Alors on a pris des petits commis, des jeunes gens de peine pour ainsi dire uniquement pour faire des courses.

Au point de vue moral cette situation est très mauvaise. Ces enfants échappent complètement, en dehors de leur travail, à l'autorité du patron. Ils vagabondent le soir et beaucoup deviennent de petits voyous.

Si le contrat d'apprentissage existait, le patron exercerait une surveillance sur ces enfants et les forcerait le soir à aller se coucher au lieu de courir à droite et à gauche.

M. Venot. — Les parents n'ont plus voulu payer un apprentissage de 2 ou 3 ans, durant lequel beaucoup d'enfants faisaient uniquement des courses, et servaient de domestiques au lieu d'apprendre leur métier.

Je ne voudrais pas voir se renouveler de pareils abus.

M. Tainturier. — Si le contrat d'apprentissage était rétabli, il est bien certain qu'il ne ressemblerait pas à l'ancien. Par exemple il ne serait plus payant.

Vous l'accepteriez assurément avec des conditions nouvelles plus libérales.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

R. — Les ouvriers font leur apprentissage en province et viennent ensuite à Paris, soit de leur propre initiative, soit sur demande de Paris. A leur arrivée, ce ne sont pas des ouvriers très habiles. Ils ne sont encore qu'ébauchés et on achève de les former

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage?*

a) *Sur la marche des industries?*

b) *Sur la condition des ouvriers?*

R. — La suppression de l'apprentissage a amené dans la corporation nombre d'ouvriers ne connaissant rien à la boucherie, qui sont devenus des colporteurs, des bouchers au panier. Certains, qui avaient de l'argent, ont installé des boucheries où leur ignorance du métier les a empêchés de réussir.

Autrefois, la boucherie occupait beaucoup de vieux étaliers. Ils sont aujourd'hui bien moins nombreux. Beaucoup ont été remplacés par des jeunes gens.

Le très grand nombre de garçons a amené un abaissement général des salaires conformément à la loi de l'offre et de la demande, si bien que la suppression de l'apprentissage est nuisible même à ceux qui ont fait leur apprentissage autrefois.

Il n'y a que l'ouvrier de province qui sache réellement son métier. Les gamins de Paris se moquent du métier et ne l'apprennent nullement.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

R. — Le rétablissement de l'apprentissage est désirable pour toutes nos professions et industries.

Les ouvriers connaissant mieux leur métier rendraient beaucoup plus de services à leurs patrons et gagneraient eux-mêmes davantage. Leur nombre diminuerait et ceux qui arriveraient au patronat réussiraient bien mieux.

7. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient en grand nombre des ouvriers formés dans des écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?*

R. — Il n'y a pas dans nos professions ou industries d'ouvriers formés dans des écoles professionnelles.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés, — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur metier exclusivement dans des ateliers industriels?*

R. — Cette question ne concerne pas nos professions et industries puisqu'il n'y a pas chez nous d'ouvriers sortant des écoles professionnelles.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles?*

R. — Il n'y a pas d'écoles professionnelles à créer en ce qui concerne nos professions et industries. Rien ne peut remplacer l'apprentissage tel qu'il se faisait autrefois dans la boucherie et tel qu'il se fait encore dans la charcuterie.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels?*

R. — Il serait désirable que l'initiative syndicale amenât la création de cours professionnels. En ce qui concerne l'apprentissage, il peut être fait entièrement à l'atelier dans nos professions et industries.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?*

R. — Si des cours professionnels étaient créés pour nos industries et professions, conformément à nos vœux, il ne faudrait pas rendre leur fréquentation obligatoire, mais encourager les enfants à les suivre. Ce serait l'œuvre des syndicats patronaux et ouvriers.

Les heures des cours devraient être comptées dans la durée légale du travail.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

R. — Comme nous l'avons dit plus haut, la fréquentation des cours professionnels devrait être facultative.

Les cours devraient être faits le jour et non le soir. En outre il serait préférable qu'ils eussent lieu chaque jour pendant quelques heures et non durant des journées entières.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

R. — Il y a certainement décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers dans nos professions et industries. Les explications qui précèdent le prouvent surabondamment.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.*

Il ne sera ici question que de la charcuterie, puisque cette seule profession forme encore des apprentis.

L'apprentissage est généralement réglé par un contrat verbal.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

R. — Souvent l'apprenti rompt au bout d'un certain temps son contrat pour tâcher de gagner quelque chose dans une autre maison. (L'apprenti, en effet, n'est pas payé dans la charcuterie.) D'autres fois il s'en va à la suite d'un désaccord avec le patron ou avec le chef.

Il arrive également que l'apprenti quitte une maison parce qu'on lui fait faire des choses qui ne sont pas de sa profession. Il préfère aller comme troisième ouvrier dans une maison où il continuera à apprendre son métier.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

R. — Oui. Quand un différend se produit soit parce que l'apprenti se plaint de mauvais traitements, soit parce qu'il dit être mal nourri, il faudrait que le Conseil de prud'hommes soit saisi de la question et qu'un conseiller soit nommé pour vérifier les dires de l'apprenti et examiner la situation.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quels cas?*

R. — Le contrat écrit semble nécessaire dans tous les cas. Il devrait être rédigé sous la surveillance et avec la garantie des conseillers prud'hommes.

18. — *Comment est assurée dans votre région la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

R. — Si le contrat était rédigé par écrit, la protection des apprentis placés sous la surveillance des prud'hommes serait suffisante.

A côté d'eux il y aurait les inspecteurs du travail qui existent déjà, il est vrai, mais dont le recrutement est mauvais. Ils devraient être pris dans les syndicats ouvriers ou patronaux des professions ou industries qu'ils sont chargés d'inspecter.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

R. — Celui qui rompt le contrat d'apprentissage devrait être obligé de payer une indemnité à l'autre partie.

A cet effet, il y aurait lieu de créer une catégorie spéciale de conseillers prud'hommes de l'alimentation qui jugeraient tous les différends qui se produisent dans les professions et industries se rapportant à l'alimentation.

Ce conseil serait juge de l'indemnité à payer par celui qui rompt le contrat d'apprentissage. Bien entendu il prendrait en considération toutes les circonstances qui ont occasionné cette rupture.

20. — *Observations complémentaires.*

M. Tantin. — Je vous proposerai, Messieurs, l'adoption du vœu suivant relatif à la boucherie en gros où il est interdit de recevoir des ouvriers âgés de moins de 16 ans.

« Les fils d'ouvriers de la boucherie en gros seront autorisés à travailler aux abattoirs de la ville de Paris,

sous la surveillance de leur père ou de leur tuteur avant l'âge de 16 ans. »

Le vœu présenté par M. Tantin est adopté par 8 voix contre 1.

SÉANCE DU 24 MARS 1902.

PRÉSIDENCE DE M. RENIER.

M. RENIER. — Nous avons à examiner aujourd'hui le questionnaire n° 2 spécial aux professions et industries où l'apprentissage est réglé par contrat. La charcuterie étant la seule profession représentée ici pour laquelle le contrat d'apprentissage existe encore, les réponses qui seront faites ne s'appliqueront donc qu'à cette profession.

QUESTIONNAIRE N° 2.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle de contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?*

R. — Le contrat d'apprentissage est presque toujours verbal. Il arrive quelquefois seulement que des conditions spéciales sur la durée, sur la rupture du contrat se trouvent stipulées. Il est fait mention par exemple qu'une indemnité sera allouée à la partie qui rompra le contrat.

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

R. — La durée de l'apprentissage est souvent déterminée d'après l'âge de l'enfant, son développement physique et ses aptitudes. Celles-ci peuvent en effet s'être développées dans quelque profession ayant des rapports avec la charcuterie.

On peut estimer en moyenne à une année le temps nécessaire pour qu'un jeune homme soit familiarisé avec ce métier et puisse avoir un salaire. Bien entendu il ne saurait après un an émettre la prétention d'être un ouvrier accompli, car la connaissance de ce métier ne s'acquiert qu'avec une longue expérience. Il a seulement l'habitude de l'outillage et des divers travaux préparatoires.

Actuellement les apprentis charcutiers n'ont plus rien à payer aux patrons. Ils ne reçoivent aucun salaire, mais ils sont logés, nourris et blanchis, ce qui représente selon les conseillers prud'hommes une valeur de 90 francs.

Il faut ajouter cependant que certains patrons donnent quelques francs par semaine à l'apprenti à titre d'encouragement.

La section est d'avis que cette mesure devrait se généraliser. Elle pourrait avoir pour effet d'atténuer dans une certaine mesure la pénurie d'apprentis dont la charcuterie souffre actuellement.

3. — *Le certificat d'apprentissage est-t-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

R. — On donne au certificat la valeur qu'il convient suivant la durée du contrat et aussi suivant le lieu où l'apprentissage a été exécuté. Il n'est guère possible en abrégeant la durée du contrat d'augmenter sa valeur.

Le patron doit indiquer sur le certificat la durée de l'apprentissage et la conduite de l'apprenti. Il ne peut guère parler d'autre chose.

Une fois l'apprentissage terminé, le patron paye le jeune homme devenu ouvrier suivant ce qu'il sait faire.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

R. — La connaissance de notre profession ne s'acquérant que grâce à une longue expérience, il faut d'abord que l'apprenti se consacre aux travaux préparatoires, aide ses camarades et s'assimile peu à peu toutes choses. C'est le dernier apprenti qui fait le service des commandes à domicile et les courses habituelles dans la charcuterie.

Il y a bien des petites choses, des petits travaux qui paraissent être à côté de la profession et qu'il est indispensable de savoir exécuter. Tout ouvrier doit savoir laver la vaisselle, c'est-à-dire les ustensiles dont on se sert habituellement dans la charcuterie.

Le jour où l'on devient patron, il y a ainsi quantité de petites choses qu'il faut savoir si l'on veut être capable de commander.

Toutefois nous émettons le vœu que l'apprenti ne soit pas constamment occupé à ce genre de travail et qu'il apprenne son métier. Il ne faut pas que l'on abuse des nettoyages.

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour 10 ouvriers de même profession?*

R. — Cette proportion peut être estimée à 1 apprenti pour 10 ouvriers, mais il faut reconnaître qu'elle tend de plus en plus à diminuer.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

R. — Il serait absolument désirable que l'on voie augmenter le nombre des apprentis. Pour cela il faudrait, comme nous l'avons déjà dit, leur offrir certains avantages; par exemple, ne laisser aucune fourniture à leur charge et leur accorder des gratifications progressives.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

R. — Après la période d'essai le contrat d'apprentissage est exécuté jusqu'au bout dans la majorité des cas.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?*

R. — Les contrats d'apprentissage sont presque exclusivement rompus par les apprentis ou du moins par leurs parents et cela pour des causes différentes.

La famille invoque souvent un prétexte plus ou moins fondé dans l'espérance que l'enfant trouvera aisément un petit salaire ailleurs. Les petites mains sont en effet toujours très recherchées.

Il arrive parfois que des parents dépourvus de bonne foi ou des patrons sans scrupules enlèvent des apprentis à leurs patrons.

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

R. — La durée du contrat devrait être limitée à 1 an.

M. Rosbec. — Je demande qu'en dehors de tous les décrets et de toutes les lois faits jusqu'ici pour améliorer le sort des apprentis, il soit créé un corps d'inspecteurs qui examinerait les conditions dans lesquelles le travail se fait et qui se recruterait dans les syndicats ouvriers.

M. Tanghn. — Ce vœu est parfaitement légitime, mais il est incomplet. Les syndicats patronaux devraient concourir, comme les syndicats ouvriers, au recrutement de ce corps d'inspecteurs. Nous avons d'ailleurs précédemment tranché la question dans ce sens.

4e CONSEIL. — 2e SECTION.

INDUSTRIES DE LA BOULANGERIE, DE LA PATISSERIE ET DE LA CONFISERIE.

SÉANCE DU 13 MARS 1902.

Présidence de M. FROMENTAULT.

M. le Président ouvre la discussion sur l'apprentissage, en faisant remarquer que les questions à examiner peuvent se résoudre différemment pour chacune des professions représentées dans la section : boulangerie, pâtisserie, confiserie.

A commencer par la boulangerie, on peut dire qu'il n'existe dans cette profession, ni engagement d'apprentissage, ni contrat écrit.

Les débutants sont salariés peu de jours après leur embauchage et peuvent quitter leur patron quand il leur plaît, de même que le patron peut se séparer du débutant à sa fantaisie.

M. Lebel dit que les apprentis sont très rares dans la boulangerie, à moins qu'on ne veuille considérer comme

tels les ouvriers de province qui viennent se perfectionner à Paris.

MM. Crochard, Lenoir et Darcis font remarquer qu'on rencontre quelques apprentis dans la fabrication du pain viennois, mais ils reconnaissent qu'un salaire leur est payé dès les premières semaines de leur engagement.

Après cet échange de vues, on décide, à mains levées, qu'il y a lieu de maintenir le *statu quo*, en ce qui concerne les conditions d'apprentissage dans la boulangerie.

Pour la pâtisserie, M. Mongrolle est d'avis qu'il y aurait avantage, pour le patron comme pour l'apprenti, à l'établissement d'un contrat dans le sens de celui dont il donne lecture.

M. Antourville signale dans ce projet une lacune concernant l'instruction professionnelle à donner aux apprentis.

Il arrive souvent que l'enfant sort d'apprentissage sans avoir acquis toutes les connaissances du métier, souvent par la faute de l'enfant qui se complait à flâner plutôt qu'à travailler, parfois aussi par la faute du patron qui néglige de remplir son devoir qui consisterait à pousser l'apprenti à apprendre le métier.

Le contrat devrait contenir une clause par laquelle le patron s'engagerait à mettre l'apprenti à même de profiter, notamment dans la 2e année d'apprentissage, des leçons qui lui seraient données au point de vue professionnel, toutes réserves faites, s'il y a lieu, des secrets de fabrication qui peuvent exister dans certaines maisons.

M. Darcis estime que l'apprentissage, qui est ordinairement de trois ans, est d'une durée trop longue, tout en restant incomplet et défectueux.

Certaines maisons comptent jusqu'à 8 apprentis pour un seul ouvrier et, dès lors, ces apprentis sont exploités pour les courses, les nettoyages, etc., besognes qui n'ont qu'un rapport indirect avec le métier.

Si ces besognes étaient faites par des garçons spéciaux, l'apprentissage pourrait être réduit sans inconvénient, et l'enfant apprendrait son métier mieux et plus vite.

Certains patrons même tirent profit des pourboires que recueillent les apprentis dans les courses qu'ils sont tenus de faire, ou les oblige à faire des versements dans un tronc, à raison de 0 fr. 05 par course.

Dans un autre ordre d'idées, il est d'avis que les apprentis devraient être logés et nourris chez leurs parents au lieu d'être chambrés par le patron.

M. Mongrolle objecte que beaucoup d'apprentis viennent de province et que, dès lors, le patron se trouve dans l'obligation de suppléer à l'absence des parents.

M. Darcis fait observer que le recrutement des apprentis en province est loin d'être désirable, car la pléthore d'ouvriers qui se produit ainsi dans la capitale contribue à augmenter le chômage.

De ces apprentis qu'on recueille, venant d'un peu partout, on fait souvent des malheureux, alors que la province manque souvent de bras.

M. Lebel fait valoir que les services d'assistance de la Ville placent beaucoup d'apprentis dans la pâtisserie, et qu'on ne pourrait se dispenser de loger les enfants de cette catégorie.

M. Darcis répond que la corporation n'a pas à se préoccuper des besoins de l'assistance publique plus que ne le font les autres.

M. Antourville constate que bien des parents se débarrassent volontiers du souci qui leur vient de leurs enfants en les confiant aux patrons pâtissiers. De là, pléthore d'apprentis et difficulté de se placer à la fin de leur apprentissage. Moins il y aura d'apprentis, et par conséquent moins d'ouvriers, moins il y aura de chômage.

M. Darcis croit pouvoir affirmer que si les ouvriers pâtissiers pouvaient se marier librement, les patrons s'éviteraient souvent des concurrents fâcheux sortant des grandes fabriques.

Il revient sur la question de la durée de l'apprentissage, en disant que dix-huit mois lui paraissent une moyenne suffisante, à Paris comme en province, pour former un second, sinon un chef.

M. Antourville est d'avis que la durée de l'apprentissage est une garantie pour l'enfant qui débute de bonne heure, car s'il termine son apprentissage trop jeune, il trouvera à se placer très difficilement.

M. Mongrolle dit que la réduction de durée de l'apprentissage ne peut s'admettre qu'en raison de l'âge avancé du débutant.

A son avis, on pourrait s'arrêter aux proportions ci-après :

Trois ans d'apprentissage pour un enfant de 13 ans;
Deux ans et demi pour un débutant de 14 ans;

Deux ans pour un apprenti de 15 ans.

Invité par le président à se prononcer sur la lacune signalée par M. Antourville, dans le projet de contrat qui a été lu en séance, M. Mongrolle dit qu'une clause relative à l'enseignement pourrait y être introduite, à condition, toutefois, qu'elle n'entraîne aucune responsabilité effective pour le patron qui peut se trouver parfois en présence d'un enfant réfractaire à tout enseignement.

M. Lebel estime que, dans ce cas, la rupture du contrat devrait être rendue possible.

Quant à la durée de l'apprentissage, il semble qu'il y aurait intérêt à la baser sur l'âge de l'enfant.

Sur une question du président, MM. Mongrolle et et Antourville sont d'accord pour reconnaître qu'à l'encontre de ce qui se passe dans la boulangerie, les patrons pâtissiers exigent des ouvriers qui demandent à être embauchés, un certificat d'apprentissage.

En ce qui concerne la confiserie et la chocolaterie, M. Antourville établit que l'apprentissage n'existe pas à Paris.

Les conditions du travail dans cette profession pourront être exposées à l'occasion de l'examen de la question concernant le chômage.

Dans les grosses industries, notamment, on se sert exclusivement de machines et, dès lors, les hommes de peine remplacent aisément les ouvriers professionnels.

SÉANCE DU 9 AVRIL 1902.

Présidence de M. FROMENTAULT.

M. Darcis est appelé à donner lecture du rapport dont il a été chargé sur l'apprentissage. (Rapport annexé.)

Une discussion générale s'engage sur les conclusions qui se dégagent de ce rapport, touchant les points ci-après :

Diminution de la durée de l'apprentissage dont le début serait fixé à 14 ans;

Nombre d'apprentis rendu proportionnel au nombre d'ouvriers;

Suppression du régime actuellement en usage, en ce qui concerne la nourriture et le logement des apprentis;

Garanties à stipuler au contrat écrit pour remédier à l'insuffisance de l'enseignement professionnel.

M. Darcis développe ces divers points dans le sens indiqué au procès-verbal de la séance du 13 mars.

M. Mongrolle lui répond par des arguments déjà relatés lors de la discussion qui a eu lieu dans la séance antérieure précitée.

A M. Barbarin qui souligne le passage du rapport de M. Darcis, disant qu'un grand nombre d'apprentis pâtissiers s'emploient comme cuisiniers, faute de débouchés dans leur profession, M. Mongrolle objecte que ces cas ne sont pas aussi nombreux qu'on le suppose, si on s'en tient aux apprentis ayant acquis toutes les connaissances professionnelles nécessaires au travail du pâtissier.

M. Darcis insiste notamment sur l'intérêt qu'il y aurait à réduire à dix-huit mois la durée de l'apprentissage qui est actuellement de trois ans.

M Mongrolle dit que l'apprentissage ne saurait être de moins de deux ans, en supposant même qu'il ne puisse être commencé à moins de 14 ans.

M. le Président fait alors remarquer qu'une concession a déjà été faite du côté patronal dont le représentant accepterait la réduction d'une année d'apprentissage pour les apprentis âgés de 14 ans et au-dessus.

Si les représentants ouvriers faisaient une concession en sens inverse, en admettant un apprentissage de deux ans, au lieu des dix-huit mois qu'ils réclament, on se trouverait d'accord.

M. Darcis répond qu'il n'est que le porte-parole de sa corporation et qu'il est tenu de maintenir l'intégrité de ses revendications.

M. Lebel fait appel à la conciliation.

Il appartient aux Conseils du travail de chercher à concilier les intérêts des patrons et des ouvriers, et, dès lors, il n'est pas admissible que leurs membres puissent et veuillent se retrancher derrière une sorte de mandat impératif émanant de leurs corporations respectives.

Dans ce cas, le rôle des Conseils du travail serait complètement faussé et l'entente deviendrait impossible.

M. Antourville dit qu'il est facile de prévoir que l'entente absolue est, en effet, irréalisable, les intérêts des parties en présence étant opposés.

Cette perspective ne doit pas empêcher les Conseils

du travail d'examiner les questions qui leur sont soumises pour permettre aux ouvriers comme aux patrons d'émettre respectivement leur avis.

Ce sera à l'arbitre, c'est-à-dire au Conseil supérieur du travail, qu'il appartiendra de les départager.

M. Lebel ajoute que, dans ces conditions, l'examen du questionnaire sur l'apprentissage est une superfétation, chaque syndicat ayant été respectivement appelé à répondre aux questions qui y sont posées.

L'opinion de chaque conseiller, mise à part, ne pourra que refléter les tendances de l'organisation à laquelle il appartient.

M. le Président estime qu'il convient, néanmoins, de passer le questionnaire en revue et il donne lecture, une à une, des questions qui y figurent, en provoquant un échange de vues entre patrons et ouvriers et en résumant, quand il y a lieu, la réponse à faire.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1re Question. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

L'apprentissage est toujours en usage dans la pâtisserie.

2e Question. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?*

La confiserie, devenue une industrie, se trouve dans ce cas.

3e Question. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées dans la question n° 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales).*

Les progrès du machinisme ont amené, pour la confiserie, la suppression de tout apprentissage. On utilise, pour alimenter les machines, les services de simples hommes de peine, notamment à Paris et dans les environs.

4e Question. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et les professions qui ne forment plus d'apprentis.*

Le recrutement s'opère, grâce aux aides et ouvriers professionnels venant de province, où il se forme encore quelques apprentis.

5e Question. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) *Sur la marche des industries?*

b) *Sur la condition des ouvriers?*

La profession qui devient une industrie est en progrès par ce seul fait; mais l'apprentissage disparaît fatalement sans que la condition des ouvriers puisse être considérée comme meilleure, puisque les ouvriers professionnels y sont rares.

6e Question. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

On est d'accord pour reconnaître que la marche rétrograde n'est pas possible.

Les questions nos 7 à 13 traitant des écoles et cours professionnels n'intéressant pas les professions ou industries de la section, on décide de les passer sous silence.

B. CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14e Question. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.*

La pâtisserie.

15e Question. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

Les motifs invoqués par les apprentis portent sur la mauvaise qualité de la nourriture, sur l'insuffisance de l'enseignement professionnel; mais, en fait, ce qui

amène le plus souvent les ruptures d'apprentissage, c'est le désir de gagner davantage.

16e QUESTION. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

S'en rapporter à la discussion relatée plus haut.

17e QUESTION. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quels cas?*

Dans tous les cas.

18e QUESTION. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

M. ANTOURVILLE souhaite que les lois de 1892 et 1893 protégeant le travail des enfants mineurs soient strictement appliquées à l'apprentissage de la pâtisserie.

Il signale notamment les abus dont certains patrons se rendent coupables en confiant à leurs appprentis des fardeaux souvent trop lourds pour leur âge.

Le travail de ces enfants ne devrait pas se prolonger dans la soirée.

M. MONGROLLE estime que les patrons qui surchargent leurs apprentis constituent une exception.

Quant au travail de laboratoire, rien ne s'oppose à sa limitation; mais une certaine tolérance est nécessaire en ce qui concerne les livraisons à faire en ville,

Il faut que les patrons puissent répondre aux besoins de leur clientèle à l'heure du dîner.

Il n'y a pas lieu de répondre aux deux questions suivantes.

QUESTIONNAIRE N° 2.

1re QUESTION. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé du contrat verbal?*

Un modèle de contrat a été lu par M. Mongrolle à une séance antérieure.

Tantôt par contrat verbal, tantôt par contrat écrit, mais on est d'accord pour reconnaître que le contrat écrit est préférable.

2e QUESTION. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

Elle est généralement de trois ans et semble plus que suffisante, notamment si l'apprentissage est commencé au delà de 14 ans.

3e QUESTION. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

M. MONGROLLE dit que certains syndicats avaient pensé à décerner un brevet de capacité, avec récompense pécuniaire, aux apprentis qui auraient passé convenablement leur examen de fin d'apprentissage.

M. DARCIS trouve l'idée excellente et pratique, à la condition que la commission d'examen soit composée par moitié de patrons et d'ouvriers.

Ces desiderata sont approuvés.

4e QUESTION. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

S'en rapporter sur ce point à ce qui a été dit dans les discussions antérieures.

5e QUESTION. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

Dans la pâtisserie, la proportion est de 1 apprenti pour 2 ouvriers d'après M. Mongrolle; elle est de 5 apprentis pour 1 ouvrier d'après M. Darcis.

Dans la confiserie, on compte généralement 2 apprentis par ouvrier.

6e QUESTION. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

Oui, sur entente des syndicats, au prorata des besoins de la corporation, en vue d'atténuer le chômage

qui résulte de la pléthore des apprentis et conséquemment des demandes de travail.

On est d'accord pour reconnaître qu'un apprenti par ouvrier devrait être suffisant.

7° Question. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

Oui, dans une proportion de 95 p. 100.

8° Question. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent ? Pour quels motifs ?*

La rupture d'apprentissage provient le plus souvent du fait des apprentis pour les motifs énumérés au questionnaire n° 1. (Réponse à la question n° 15.)

9° Question. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

On se met d'accord pour fixer la durée de l'apprentissage à deux ans, à condition que l'apprentissage soit commencé au delà de 14 ans.

RAPPORT DE M. DARCIS.

(*Annexe au procès-verbal de la séance du 9 avril 1902.*)

Dans sa dernière séance, la 2° section du 4° Conseil m'ayant chargé de fournir un rapport sur les conditions d'apprentissage en :

PÂTISSERIE.

Nous déclarons qu'il est d'usage, à Paris, que les apprentissages soient faits, la plupart, par contrat écrit, l'apprenti étant nourri et logé pour une durée de trois années. La plus grande partie de leur temps est employé à faire des courses, soit chez les clients, ou faire les Halles le matin, portant de lourds fardeaux ou traînant des voitures à bras autant que leurs forces le leur permettent. On en voit également employés à faire le recouvrement des factures, dans certaines maisons; on les emploie jusqu'aux travaux domestiques; de ce fait, l'apprentissage est très mal fait, les apprentis n'acquièrent pas les connaissances professionnelles auxquelles ils ont droit. La plupart sont obligés de quitter le métier.

Les causes les plus fréquentes des ruptures du contrat d'apprentissage sont : la nourriture et la nullité de l'enseignement du travail.

Un bien petit nombre peut continuer le métier, vu le grand nombre d'apprentis et la petite quantité d'ouvriers, attendu qu'il y a en moyenne 5 apprentis pour 1 ouvrier.

Les uns entrent en cuisine, les autres se jettent dans toutes les corporations possibles, ils ont donc passé trois années, sans aucun profit, qu'à servir l'exploitation peu scrupuleuse de certains patrons qui n'ont souci qu'à se servir d'eux sans les payer et non de leur apprendre à travailler.

Nous considérons qu'il y a un danger : 1° De faire autant d'apprentis.

Dans l'intérêt de la corporation, nous demandons à ce qu'un nouveau mode d'apprentissage soit créé afin d'enrayer ce grand malaise qu'on appelle le chômage, et des enfants en faire des ouvriers au lieu de domestiques, comme certaines circulaires ministérielles nous ont classés.

2° Pour que l'apprentissage se fasse d'une façon convenable, le nombre d'apprentis doit être limité, dans les maisons, au nombre égal d'ouvriers, ils ne devront être employés à aucun travail en dehors de la pâtisserie, tels que : courses, etc., faire un stage à tous les postes, recevoir toutes les notions de la profession, acquérir les connaissances de tout ce qui se confectionne dans la maison.

La durée de l'apprentissage doit être de dix-huit mois, sans être nourri et logé.

Par engagement écrit à la fin de l'apprentissage, le patron devra délivrer un certificat. Toutes les lois de protection du travail doivent leur être appliquées.

Nous trouvons également que l'âge de 13 ans devrait être porté à 14 ans, dans l'intérêt de notre génération.

Nota. — Dans beaucoup de professions, les apprentis ne sont pas nourris et couchés, tels en confiserie.

Dans ces conditions, nous espérons trouver une amélioration très sensible. Nous osons espérer que la 2° section du 4° Conseil prendra ma proposition en considération.

Le 3 avril 1902.

4e CONSEIL. — 3e SECTION.

COMMERCE DE L'ALIMENTATION (RESTAURANTS ET HÔTELS, BOISSONS, DENRÉES ALIMENTAIRES).

SÉANCE DU 22 FÉVRIER 1902.

PRÉSIDENCE DE M. GRAILLAT.

M. LE PRÉSIDENT. — L'ordre du jour nous propose l'examen des questions formulées dans les questionnaires du Conseil supérieur du travail relatifs à l'apprentissage.

QUESTIONNAIRE N° 1.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis ?*

M. VIANEY. — Il faudrait nous entendre sur le mot apprentissage. Chez nous, restaurateurs, cuisiniers, pâtissiers, il y a certainement un apprentissage; mais chez les marchands de vins, par exemple, je ne crois pas qu'il en ait un. Le jeune homme qui rentre chez un marchand de vins, s'en va quand il lui plaît, se replace ailleurs sans qu'on lui demande ni d'où il vient ni ce qu'il a fait; chez nous, l'apprenti qui quitte son patron peut être condamné à payer une indemnité. En outre, le jeune homme, chez un marchand de vins, est payé; je ne crois donc pas qu'il y ait là apprentissage.

M. GOUPIL. — De mon temps, pour apprendre le métier de cuisinier, il fallait au contraire payer.

M. GIRARDIN. — Je crois aussi que le jeune homme, qui entre chez un marchand de vins, ne fait pas un apprentissage, il essaie d'acquérir un peu d'habileté, de dextérité, et c'est tout.

M. CHRISTOPHE. — Je ne suis pas de cet avis. Je suis entré à 11 ans chez un marchand de vins, on me donnait 5 francs par mois; à 20 ans, je n'en gagnais encore que 40; et je puis dire que, pendant neuf ans, j'ai fait un apprentissage, j'ai appris le métier, et il ne faut pas croire que l'on arrive à connaître les vins au bout de quelques mois; le malheur de nos professions est de paraître pouvoir s'apprendre trop rapidement.

M. DENIS. — Je crois néanmoins que le jeune homme qui veut devenir garçon marchand de vins a à se mettre au courant d'un métier et non à faire réellement un apprentissage; il peut s'en aller quand il veut, il n'a pas de contrat qui le retienne.

M. CORTET. — Mais du moment qu'il y a entente entre un patron et un jeune homme, le contrat existe. Il serait même très utile qu'il y eût toujours contrat écrit, dans l'intérêt du patron et dans celui de l'apprenti. La loi laisse toute liberté aux deux parties pour le faire, mais on n'use pas assez de ce mode de contrat.

M. GIRARDIN. — Il est chez nous très difficile de contracter; le jeune homme s'aperçoit, après quelques mois d'essai, que le métier ne lui plaît pas ou bien il se plaint que son patron ne lui apprend pas le métier entièrement; bref, il veut partir, comment le retenir? Si vous l'essayez, il vous brisera tout. Ou bien, le patron lui-même s'aperçoit que le jeune homme qu'il avait pris, comptant en faire un bon ouvrier, ne fera jamais rien de bon, qu'il est maladroit.

M. BOURDERON. — Mais si vous avez des motifs sérieux, vous pouvez demander la dénonciation du contrat. Mais, d'ailleurs, que ce soit en vertu d'un contrat écrit ou d'un contrat verbal, celui qui apprend un métier est un apprenti; j'appelle apprenti, un débutant à qui l'on montre tout ou partie de la profession.

M. LE PRÉSIDENT. — Je crois, messieurs, que nous nous sommes beaucoup écarté de la question; nous verrons tout à l'heure des questions concernant le contrat d'apprentissage; pour le moment, nous avons à dire quelles sont les professions qui, chez nous, forment des apprentis; nous devons faire une différence entre le réel apprentissage et la mise au courant pure et simple.

Sur ce principe, la liste suivante est arrêtée ;

On forme des apprentis chez :

Les cuisiniers-restaurateurs (MM. Vianey et Goupil);

Les épiciers (M. Aubouin);

Les marchands de vins (MM. Girardin et Christophe);

Les tonneliers (MM. Graillat et Bourderon).

Il y a mise au courant et non apprentissage chez :

Les employés d'hôtel et de restaurant (M. Cortet);

Les limonadiers garçons de café (M. Couraud).

Il n'y a pas d'apprentissage chez :

Les marchands de beurres et œufs (M. Denis);

Les marchands de quatre-saisons (M. Pinard).

M. le Président. — Nous passons alors à la 2e question ;

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus ? Lesquelles ?*

M Aubouin. — Je crois que nous avons traité cette question en même temps que la précédente. Nous avons vu incidemment que l'on ne faisait plus autant d'apprentis qu'autrefois, et qu'en revanche, on prenait comme ouvriers des gens venant de n'importe où, appartenant à n'importe quelle profession.

M. Denis. — Je crois aussi qu'on forme moins d'apprentis qu'autrefois dans nos professions.

M. le Président. — Je vous ferai remarquer qu'on nous demande ici, non pas si on en forme moins, mais si on en forme plus; or, nous avons répondu déjà qu'on en formait encore, nous pouvons donc dire ici qu'il n'y a rien de changé.

M. Aubouin. — En effet, il n'y a de changement que dans la quantité des apprentis.

M. Bourderon. — Les variations du nombre des apprentis sont dues, chez nous, dans la tonnellerie, aux variations de la production elle-même.

M. le Président. — Ainsi donc, nous répondons qu'il n'y a rien de changé depuis longtemps.

Adopté.

3e Question :

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales).*

Étant donnée la réponse faite à la question précédente, nous n'avons pas, je crois, à en donner à celle-ci.

SÉANCE DU 15 MARS 1902.

Présidence de M. MARGUERY.

M. Marguery. — Si vous le voulez bien, Messieurs, nous allons continuer l'examen du questionnaire.

Question n° 4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

R. — Pour le commerce des beurres, œufs, volailles et poissons, les employés sont placés soit gratuitement par leur syndicat, soit moyennant une rémunération par des bureaux de placement.

En ce qui concerne les garçons limonadiers et marchands de vin, le recrutement s'opère le plus souvent parmi des jeunes gens arrivant de la campagne, qui acceptent dans un café ou chez un marchand de vin une situation quelconque, rincent d'abord les verres, lavent la vaisselle, etc., et deviennent avec le temps garçons de café ou garçons marchands de vin.

Pour la tonnellerie, il y a à côté d'ouvriers ayant fait un apprentissage, des hommes qui ne connaissent nullement cette profession.

Dans l'épicerie, on prend des jeunes gens qui se mettent peu à peu au courant de leur profession. Il serait impossible à un homme de 20 ans, qui ne connaîtrait rien à l'épicerie d'y rester.

M. Marguery. — Le métier de garçon de restaurant ne s'apprend pas du jour au lendemain. Il faut commencer par être officier, c'est-à-dire par laver les verres et la vaisselle, pour devenir dans la suite garçon de restaurant.

Les sommeliers ne font pas d'apprentissage proprement dit. Presque tous viennent de province, recommandés aux patrons par des connaissances.

Au début, ils gagnent peu, mais ils apprennent petit à petit leur métier, qui est assez difficile.

Les restaurateurs de Paris emploient des aides en pâtisserie venant de province que l'on met au courant. S'ils sont travailleurs et intelligents, ils deviennent cui-

siniers, après avoir passé par divers états et avoir été premiers aides.

Ils font un véritable apprentissage.

D'ailleurs, dans les diverses professions de l'alimentation représentées ici, on peut dire qu'il y a toujours un apprentissage plus ou moins long. On met l'homme au courant de son métier. On lui apprend à servir et à faire bien des choses.

Un garçon qui ne se soumettrait pas à cet espèce d'apprentissage ne serait jamais bon à rien.

Nous voyons venir dans nos professions bien des gens qui appartiennent à d'autres professions et qui espèrent gagner davantage chez nous. Ils doivent s'astreindre à faire un stage plus ou moins long avant d'avoir un salaire normal.

On a tort de dire que, dans nos professions, n'importe qui peut arriver et réussir sans aucun apprentissage. Il en résulte pour nous une véritable diminution de prestige.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*
a) *Sur la marche des industries ?*
b) *Sur la condition des ouvriers ?*

R. — Nous n'avons rien à répondre à cette question.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable ? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et ouvriers de ces industries on professions ?*

R. — L'obligation de l'apprentissage est toujours avantageuse aussi bien pour les employés que pour les patrons.

7. — *Existe-t-il, dans votre région, des industries ou professions qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés dans des écoles professionnelles ? Quelles sont ces industries ou professions ?*

R. — Les diverses tentatives faites pour installer des écoles professionnelles à Paris et ailleurs en ce qui concerne nos professions et industries n'ont jamais réussi et ne pouvaient réussir.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles ? Sont-ils préférés et dire, dans ce cas, pour quels motifs à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels ?*

R. — Nous n'avons rien à répondre à cette question, puisque les écoles professionnelles d'existent pas chez nous.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles ?*

Rien à répondre.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels ?*

R. — Nous sommes, en principe, partisans des cours professionnels organisés par les syndicats patronaux et ouvriers.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas ? Dans ces cas, les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail ?*

R. — L'absence de cours professionnels dans nos professions ne nous permet pas de répondre à cette question.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine, durant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier ?*

R. — Nous n'avons rien à répondre à cette question.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers ?*

R. — Nous estimons qu'il n'y a pas diminution de l'instruction professionnelle des ouvriers appartenant à nos diverses industries et professions.

SÉANCE DU 21 AVRIL 1902.

Présidence de M. MARGUERY.

L'examen du 1er questionnaire relatif à l'apprentissage est continué.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions.*

R. — Tonneliers, restaurateurs et cuisiniers.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

R. — Il n'y a que la rupture, et pour les trois causes suivantes :

1° Irrégularité de conduite de part ou d'autre;

2° Manque de précision du contrat;

3° Dénûment de la famille de l'apprenti ou non réussite du patron.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

R. — Sans qu'il soit nécessaire d'instituer des stipulations nouvelles, il nous semble qu'un emploi plus fréquent du contrat écrit serait de nature à éviter ces différends.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quel cas?*

R. — Nous désirons que, dans les professions se rattachant au commerce de l'alimentation, les conditions de travail des apprentis ou débutants soient réglées par un contrat, mais nous n'imposons pas le contrat écrit.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

R. — La protection des apprentis est assurée par les Conseils de prud'hommes; mais elle n'est pas suffisante et nous proposons que ces attributions soient données aux Conseils du travail.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

R. — La législation actuelle donne, à notre avis, assez de pouvoir aux conseils de prud'hommes, puisqu'elle leur permet d'infliger une amende de 200 francs, et cela en dernier ressort, sans appel.

20. — *Observations complémentaires.*

M. Bourderon. — Nous pourrions indiquer ici qu'on fait trop d'apprentis, qu'il y a trop d'ouvriers, offre de bras excessive et, par suite, abaissement des salaires.

(Adopté.)

SÉANCE DU 26 MAI 1902.

Présidence de M. VIANEY.

L'examen des questionnaires relatifs à l'apprentissage est continué.

QUESTIONNAIRE N° 2.

M. le Président lit la 1re question :

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal.*

Tonnellerie.

M. Bourderon. — Chez nous, l'apprentissage n'est pas réglé. Il existe des contrats écrits ou verbaux, mais nous n'avons pas de modèle, car les conditions diffèrent suivant le développement de l'industrie du patron et suivant l'âge, les capacités et la force de l'enfant.

M. Vianey. — Ne jugez-vous pas utile que le contrat soit toujours écrit, pour faciliter la besogne aux Conseils de prud'hommes?

M. Bourderon. — Si, parfaitement; mais je crois que nous avons dit cela ailleurs.

Marchands de vins, épiciers.

M. Christophe. — Dans ces professions, il y a apprentissage et contrat, quelquefois même contrat écrit.

M. Aubouin montre le modèle ci-joint de contrat d'apprentissage en usage dans l'épicerie; M. Cortet en donne lecture (1).

M. Goupil. — Il me semble qu'il y a là des clauses un peu draconiennes; par exemple, celle qui fait supporter les frais de casse aux parents de l'apprenti.

M. Cristophe. — Elle a pourtant sa valeur; car elle donne au patron le moyen de renvoyer un apprenti trop maladroit; il y en a qui ont la main malheureuse, qui cassent jusqu'à 150 ou 200 francs de marchandises dans un mois, il faut bien que le patron puisse se débarasser d'un apprenti si peu habile; cette clause lui en donne la faculté; sans elle, l'enfant renvoyé pourrait appeler son patron aux Conseils de prud'hommes et obtenir une indemnité, ce qui vraiment ne serait pas juste.

M. Goupil. — Vous avez déjà une clause permettant au patron de renvoyer un apprenti pour une cause légitime, elle peut suffire.

M. Christophe. — Mais quand une cause est-elle légitime? C'est assez difficile à décider.

M. Bourderon. — Je crois utile de dire cependant, et je voudrais que le procès-verbal en fît mention, que ce modèle est tout particulier au Syndicat de l'épicerie française et n'a pas du tout un caractère général pouvant imposer son emploi. Si nous ne formulions pas cette réserve, nous pourrions avoir quelques observations à faire à son sujet, car il nous paraît fait un peu en faveur du patron; certains articles sont léonins.

M. Auboin. — En quoi donc?

M. Bourderon. — Puisque vous le désirez, je citerai l'article qui charge deux membres de votre chambre syndicale d'évaluer l'indemnité due à un patron par un apprenti qui n'a pas achevé son apprentissage. Il me semble qu'on pourrait leur adjoindre deux membres de la chambre syndicale ouvrière. D'ailleurs, nous n'avons pas ici à établir un texte, mais nous tenons simplement à ce qu'il soit bien spécifié que le texte présenté par M. Auboin n'est pas général.

M. Cortet. — Si nous avions à rédiger un modèle, il faudrait que les chambres syndicales patronales et ouvrières soient également consultées, ce qui n'a pas été fait pour le présent contrat.

M. Goupil. — Nous ne l'admettrions pas chez nous.

M. Vianey. — Nous passons à la question 2.

2. — *Quel est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

Restaurateurs-cuisiniers.

M. Goupil. — Elle est ordinairement de deux ou trois ans. C'est suffisant pour former un petit ouvrier, pouvant gagner sa vie; après ce laps de temps, il a encore beaucoup à apprendre, certainement, mais il peut déjà rendre des services, et je crois même que, si le patron lui faisait bien faire le métier, deux ans suffiraient.

M. Vianey. — Sauf exception, je crois que chez nous jusqu'à présent on n'a pas abusé des apprentis, il n'y a rien d'anormal, en somme, l'apprenti va porter en ville, mais cela le forme, ça le met en contact avec la clientèle.

M. Girardin. — Enfin, deux années pourraient-elles suffire si chacun faisait bien ce qu'il doit?

M. Vianey. — Oui, c'est possible.

Tonnellerie.

M. Bourderon. — Il est difficile de dire le temps qu'il faut chez nous pour former un apprenti. Cela dépend beaucoup du sujet, si l'enfant veut apprendre tout le métier, il lui faudra faire un apprentissage très long; cela dépend aussi de l'âge de l'enfant. Mais, d'une manière générale, l'on peut dire que l'apprentissage est terminé quand l'enfant a rendu au patron en services ce que celui-ci lui avait donné en démonstration. Maintenant, à Paris, l'apprentissage a diminué dans une certaine mesure, parce que l'on travaille mécaniquement.

En tenant compte de ces considérations, on peut fixer les chiffres suivants: si l'enfant commence à 13 ou 14 ans, l'apprentissage durera de deux ans à deux ans et demi sans argent, nourriture, entretien, ni logement; s'il a de 17 à 18 ans, il lui suffira de faire treize

(1) Voir ci-après page 450.

à quinze mois d'apprentissage dans les mêmes conditions. A présent, les patrons prennent les enfants de 13 à 18 ans, suivant la spécialité qu'ils exercent : le foudrier ou le fabricant de demi-muids ne prend pas d'enfant à moins de 15 ans, le fabricant en barrillage ou en bossellerie prend les enfants après le certificat d'études.

On nous demande aussi si cette durée est suffisante. Il est encore difficile de répondre catégoriquement; le jeune homme qui a terminé son apprentissage est loin d'être un ouvrier accompli; mais son salaire suffit à le faire vivre, voila tout.

M. Vianey. — Enfin, donnez-nous le minimum et le maximum de durée, pour que l'on sache quand l'apprenti devient ouvrier, à quel moment il a son certificat d'apprentissage.

M. Bourderon. — L'enfant ayant de 13 à 18 ans, l'apprentissage dure de quinze mois à deux ans. Mais, comme je vous l'ai dit, cela dépend d'une foule de choses, et, par exemple, encore, de la démonstration faite à l'enfant par le patron. Aussi, je crois que nous ne pouvons traiter la question que suivant les espèces et non en thèse générale.

M. Vianey. — Question 3.

3. — *Le certifieat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preave de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

M. Girardin. — Le certificat d'apprentissage est, je crois, sans valeur, d'après ce que M. Vianey nous a déjà dit.

M. Vianey. — Certainement, il signifie simplement que l'enfant a fini son apprentissage; mais si l'on veut savoir ce qu'il peut faire, le certificat ne nous renseigne pas, il faut voir le jeune homme à l'œuvre.

M. Bourderon. — Mais à un ouvrier de 30 ans, le patron demande ce qu'il sait faire, et il ne le juge que sur ce qu'il fait.

M. Couraud. — Il me semble, contrairement à ce qui vient d'être dit, que le certificat est une preuve, il prouve que l'enfant a fait deux ou trois ans d'apprentissage, et le patron s'arrange avec lui, quand il l'embauche, sur cette indication.

M. Bourderon. — Il y a certainement là une preuve que l'homme a passé deux ans dans un établissement, chez un patron de la profession, qu'il a été occupé pendant ce temps aux travaux de la profession. Cela prouve au moins que le jeune homme n'est pas parti après trois mois d'apprentissage. Chez nous, c'est une preuve évidente que l'enfant a été occupé dans le métier pendant deux ans, temps nécessaire pour faire d'un enfant un ouvrier débutant. Maintenant, pour augmenter sa valeur, il serait, je crois, utile que l'État, le département et la commune créent des écoles professionnelles dans toutes les industries, ce serait un moyen de faire de meilleurs ouvriers.

M. Girardin. — Je crois, en somme, que le certificat est une preuve de stage, mais non de capacité.

M. Vianey. — Parfaitement, l'enfant qui l'a obtenu n'est plus lié par son contrat, et voilà tout. Pour augmenter sa valeur, je ne vois pas trop ce que l'on pourrait faire.

M. Girardin. — Ne pourrait-on faire passer à l'apprenti des examens?

M. Vianey. — Ce n'est guère possible. Je répondrais donc volontiers: ce n'est pas une preuve de capacité, et l'on ne peut augmenter sa valeur.

M. Aubouin. — Oui, et cela dans la plupart des industries.

M. Vianey. — Question 4.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

M. Bourderon. — Dans la tonnellerie, les apprentis font beaucoup de courses; mais, surtout, il y a des patrons qui n'apprennent à leurs apprentis qu'une seule spécialité, et leur font ainsi rapporter tout de suite.

M. Goupil. — Chez les cuisiniers, l'apprenti fait aussi des courses, et quelquefois même il fait des besognes contraires à son métier.

M. Vianey. — Je crois que vous allez un peu loin. Quelles sont donc ces besognes contraires à sa profession?

M. Goupil. — Le lavage de la cuisine, des vitres, etc.

M. Vianey. — Cela ne sort pas tant de son métier, et cela lui apprend à être propre.

M. Aubouin. — Mais alors il faudrait avoir des hommes de peine. Quant aux courses, je ne crois pas ça mauvais pour l'apprenti; comme le disait M. Vianey tout à l'heure, cela lui fait prendre contact avec la clientèle, il écoute les observations et tâche d'en tirer profit.

M. Vianey. — Ce que je croirais plutôt chez nous, c'est que c'est le chef lui-même qui abuse de l'enfant. Mais, en somme, je ne crois pas qu'il y ait rien d'anormal.

Question 5 :

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignée ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

R. — Cuisiniers, 10 p. 100.

Tonnellerie.

M. Bourderon. — Dans un atelier de 5 à 15 ouvriers, on prend un apprenti nouveau par an; de plus, dans une boutique, il y a un apprenti de deuxième année; ce qui ferait peut-être une moyenne plus élevée; mais, comme il est des boutiques qui n'ont pas du tout d'apprentis, je crois que cette moyenne est à peu près la même : ce serait plutôt moins de 10 p. 100.

Épicerie.

M. Aubouin. — Dans l'épicerie, l'apprentissage se fait le plus souvent dans des maisons où il n'y a pas du tout d'ouvriers : c'est alors le patron et la patronne qui forme l'enfant. On peut admettre la moyenne de 10 p. 100.

M. Vianey. — 6e question.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

Cuisiniers.

M. Goupil. — Ce n'est pas trop.

Épicerie.

M. Aubouin. — Chez nous, on ne forme pas assez d'apprentis.

Tonnellerie.

M. Bourveron. — Que la proportion ne soit pas augmentée. En outre, nous voudrions que les apprentis soient déclarés à la mairie, que la statistique soit établie et publiée semestriellement ou annuellement, pour que les intéressés sachent bien si la proportion est supérieure ou inférieure aux besoins de la profession. Nous croyons bien que notre industrie soit soumise aux variations de la production, que cette statistique aurait encore une grande utilité.

M. Vianey. — 7e question.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

M. Vianey. — D'une manière générale, oui.

M. Goupil. — Je le crois pour les contrats écrits; mais pour les contrats verbaux?

M. Vianey. — De même. Il est très rare de voir le contraire.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?*

Même réponse qu'à la question 15 du 1er questionnaire. Il y a trois cas de rupture :

1° Irrégularité de conduite de part et d'autre;

2° Manque de précision du contrat;

3° Dénûment de la famille de l'apprenti ou non réussite du patron.

M. Vianey. — 9e question.

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

R. — Nous ne demandons pas de limite obligatoire, mais nous voudrions cependant que la durée maximum du contrat fût de deux ans.



Annexe au procès-verbal de la séance du 26 mai 1902.

SYNDICAT DU COMMERCE
DE L'ÉPICERIE FRANÇAISE
et des industries qui s'y rattachent.

Rue du Renard, n° 32.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Entre les soussignés : M. , négociant en épiceries, demeurant à d'une part, et M. demeurant à , stipulant pour son fils mineur âgé de aussi comparant, d'autre part, il a été arrêté et convenu ce qui suit : M. consent à prendre comme apprenti M. fils de M , pour une année qui commence à courir le et finissant le , s'engage à lui donner les connaissances nécessaires à son commerce, le nourir et le loger chez lui, à l'exclusion du vestiaire, blanchissage et raccommodage, ainsi que toutes les dépenses de maladies, s'il en survenait pendant ledit temps; enfin, le traiter avec indulgence et lui accorder la surveillance et les soins d'un bon père de famille.

De son côté, M. fils devra obéissance à ses patrons; à cet effet, M. père leur délègue son autorité et approuve par avance toutes les mesures de prudence qu'ils jugent convenable d'exercer pour assurer la surveillance sur la personne de son fils.

Si pendant le cours de son apprentissage M. fils venait à être malade ou faire des absences dépassant un mois, il sera tenu, à la fin du temps fixé pour sa durée, de donner à son patron un temps égal à celui de ses absences.

En cas de rappel de M. fils dans sa famille pour motif de force majeure, ou de cause légitime de renvoi de la part de son patron, il est bien entendu que M. serait en droit d'exiger de suite une indemnité pour le temps qui resterait à courir, et dont deux experts pris parmi les membres de la chambre syndicale seraient seuls juges.

Les sorties du dimanche ou autres seront réglées par M suivant ses besoins.

Pour les maladresses, casses, erreurs, etc., M reste libre, si bon lui semble, d'en faire supportèr les dommages à la famille de l'apprenti.

Les frais des présentes seront supportées par les parties.

Fait double et de bonne foi à le 190 .

4e CONSEIL. — 5e SECTION.

PRÉPARATION DES CUIRS ET PEAUX (CORROIERIE, MÉGISSERIE ET TANNERIE).

SÉANCE DU 25 MARS 1902.

PRÉSIDENCE DE M. ROULON.

En ce qui concerne le questionnaire sur l'apprentissage, M. Le Mao fait remarquer que dans les industries représentées à la 5e section du 4e consail, l'apprentissage n'existe pas et que, dès lors, l'examen du questiontionnaire ne semble pas utile.

M. Bonnet exprime le même avis en ajoutant que les ouvriers des industries du cuir débutent généralement dans la profession en qualité d'hommes de peine et ne font pas d'apprentissage réel. Ils se familiarisent peu à peu avec les difficultés de la profession et deviennent plus tard des ouvriers proprement dits.

5e CONSEIL. — 1re SECTION.

IMRPIMERIE TYPOGRAPHIQUE, FONDERIE DE CARACTÈRES, CLICHERIE, GALVANOPLASTIE ET PHOTOGRAVURE.

SÉANCE DU 20 MARS 1902.

PRÉSIDENCE DE M. PAILLOT.

M. NADAR lit une déclaration relative à la constitution de la 1re section du 5e Conseil du travail.

« Nous joindrons à cette déclaration un autre vœu qui a été l'objet de l'étude du premier congrès de la photographie professionnelle et qui a pour objet la création d'urgence d'une école professionnelle dont nous trouvons l'exemple à peu près dans tous nos pays, jusqu'au Japon, lorsque nous en sommes encore privés dans la patrie de Niepce, de Daguerre et de Lippmann.

« Cette création s'impose, l'étranger nous envoyant de nombreux ouvriers instruits et capables et que les patrons sont parfois, et souvent à leur regret, obligés de prendre, au détriment de nos nationaux et à seule fin de ne pas rester inférieurs à la production étrangère.

« Ce dernier vœu se rattache directement aux questions d'apprentissage qui sont à notre ordre du jour, mais qui, pour la photographie, ne peuvent, à notre sentiment, donner lieu à aucune discussion, les contrats d'apprentissage étant chez nous un fait très rare. »

. . . .

M. NADAR. — Chez nous, il n'y a pas d'apprentis, sauf des cas tout à fait exceptionnels, le contrat n'existe pas.

M. LE PRÉSIDENT. — Comment se forment alors les ouvriers ?

M. NADAR. — On peut dire qu'ils ne se forment pas; nous avons des jeunes gens chez lesquels nous voyons quelques aptitudes, que nous envoyons alors à l'école du soir, qui se forment peu à peu en voyant faire; nous avons aussi des photographes amateurs, sorte de déclassés, qui d'ailleurs, ne deviennent jamais des ouvriers bien bons, car ils se croient vite des artistes.

M. LE PRÉSIDENT. — Le recrutement ressemble alors à celui des correcteurs, chez nous.

M NADAR. — Il est déplorable; ce qu'il nous faudrait c'est, comme je le dis dans ma déclaration, une école professionnelle ainsi qu'il en existe une à Vienne par exemple, qui forme tous les ans de nombreux ouvriers accomplis: nous avons de ces ouvriers, dans nos ateliers; ils deviennent patrons, si bien que, dans quelque temps la photographie française sera entre les mains d'étrangers.

M. LE PRÉSIDENT. — Nous prenons acte de votre déclaration et une communication officielle en sera faite aux pouvoirs publics par la section elle-même.

SÉANCE DU 14 MAI 1902.

PRÉSIDENCE DE M. PAILLOT.

M. LE PRÉSIDENT. — Nous avons à examiner les questionnaires relatifs à l'apprentissage.

M. NADAR. — Comme je vous l'ai dit dans une séance précédente il n'y pas, en photographie, d'apprentissage.

M. LE PRÉSIDENT. — Le camarade Maynier qui a préparé des réponses à ces questionnaires en ce qui concerne l'imprimerie, va nous en donner lecture. Nous serions en outre désireux d'avoir une réunion du Conseil tout au moins de notre section avec celle qui se rapproche le plus de la nôtre, 2e section du 5e conseil, imprimerie lithographique, taille douce, gravure, brochage et cartonnage; nous pourrions avec cette section étudier les questionnaires de l'apprentissage.

M. MAYNIER donne lecture ces réponses qu'il a préparées; son travail est joint au procès-verbal.

Annexe au procès-verbal de la séance du 14 mai 1902.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. — ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

Toutes les industries se rattachant au livre forment des apprentis, sauf pour les correcteurs.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?*

Les imprimeurs pressiers ne font plus d'apprentis.

3. — *Pour quelles causes les industries et professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales).*

Progrès du machinisme qui supprime de plus en plus la presse à bras.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

La profession de correcteur recrute son personnel parmi les typographes d'abord et ensuite parmi des gens ayant reçu une instruction suffisante.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage?*

a) *Sur la marche des industries?*

b) *Sur la condition des ouvriers?*

Pas de réponse.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

Pas de réponse.

7. — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés dans des écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?*

Presque toutes les professions se rattachant à l'industrie du livre emploient un petit nombre d'ouvriers sortant des écoles professionnelles.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris appris leur métier exclusivement dans les ateliers industriels?*

Pour quelques-uns qui donnent satisfaction au point de vue professionnel, la grosse majorité laisse beaucoup à désirer.

Le reproche qui est fait à ces derniers ne porte pas sur l'exécution du travail mais sur le temps passé à l'exécuter.

Nous préférerions aux écoles professionnelles des cours professionnels que fréquenteraient apprentis et ouvriers.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans les écoles professionnelles?*

Il existe plusieurs écoles professionnelles dans notre industrie. Nous ne croyons pas qu'il y ait lieu d'en accroître ni le nombre ni l'importance car nous préférons les cours professionnels à ces écoles.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où, l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels?*

Toutes les professions du Livre sans exception.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?*

Pour les apprentis fréquentant les cours de perfec-



tionnement, il y aurait nécessité que les heures de cours soit comptées dans la durée légale du travail.

Nous pensons également que ces cours devraient être obligatoires.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

Nous désirerions que les apprentis — comme cela se passe à Londres — suivent, un jour par semaine, un cours professionnel; ce jour-là ils n'iraient pas à l'atelier.

Quant aux adultes, les cours auraient lieu le soir.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

Par suite de la spécialisation dans la profession nous considérons qu'il y a décroissance.

B. — CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un* contrat écrit *ou* verbal, *prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries ou professions.*

Pas de réponse.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

Les différends proviennent la plupart du temps de la non exécution des promesses verbales faites aux parents par les patrons. Ceux-ci ne donnent qu'une instruction technique imparfaite, d'où conflit.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

D'abord le contrat écrit, puis la surveillance des apprentis confiée à une commission technique composée de délégués des syndicats et de Conseillers prud'hommes de la région dûment mandatés à cet effet.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quel cas?*

Dans tous les cas, et en précisant dans le contrat les conditions civiles et professionnelles de l'apprentissage.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

Surveillance des apprentis par une commission. (V. réponse à la question 16.)

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution du contrat d'apprentissage?*

Interdire à un patron d'avoir des apprentis s'il est démontré qu'il n'a pas fait apprendre convenablement le métier aux enfants qui lui avaient été précédemment confiés.

20. — *Observations complémentaires.*

Établissement d'un certificat d'apprentissage qui pourrait être délivré, après examen, par le Conseil des prud'hommes ou par la commission technique dont il a été parlé à la question 16.

QUESTIONNAIRE N° 2

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat-verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?*

Le plus souvent aucun contrat écrit n'intervient.

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

Trois ans dans certaines maisons, quatre ans dans d'autres; mais le plus souvent trois, durée que nous considérons comme insuffisante. Nous désirerions voir généraliser la conventiou passée entre l'union des maîtres imprimeurs de France et la Fédération des travailleurs du Livre relativement à l'apprentissage.

3. — *Le certificat d'apprentissage est il considéré par les patrons comme une preuve de capacite? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

A part une ou deux grandes maisons, il n'existe pas de certificat d'apprentissage. La plupart des patrons préfèrent juger l'ouvrier à l'œuvre.

Nous sommes partisans de l'obligation, fixée par la loi, d'un examen avec délivrance d'un certificat par le Conseil de prud'hommes.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

Malheureusement, la plupart des temps les patrons considèrent les apprentis comme des manœuvres, les premières années se passent en courses ou en travaux n'ayant rien de typographique. Les trois années d'apprentissage dans ces conditions sont insuffisantes.

5. — *Dans l'industrie et dans la profession designées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

Dans notre métier, le nombre des apprentis varie selon les maisons. Les petites maisons occupent relativement beaucoup d'apprentis; les grandes, au contraire, en ont un nombre plus restreint.

Le congrès de l'Union des Maîtres Imprimeurs de France et celui de la Fédération des travailleurs du Livre ont, d'accord, fixé les proportions suivantes : 1 apprenti pour 5 compositeurs; 2 pour 5 à 10 pour; 3 10 à 15; 4 pour 15 à 20, et à partir de 20 ouvriers, 1 apprenti pour 10 ouvriers employés.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

Oui nous sommes partisans de la limitation fixée plus haut. Nous sommes également partisans de la loi pour faire appliquer et respecter les décisions prises par des commissions nationales mixtes dans chaque professions.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé.*

Bien qu'il ne soit que verbal, le contrat est généralement exécuté.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?*

Il ressort de la statistique des Conseils de prud'hommes que ce sont les patrons qui le plus souvent sont cause de la rupture des contrats. Mais on peut penser que très souvent aussi les patrons ne poursuivent pas les apprentis qui ne remplissent pas leurs engagements.

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

Pas de réponse.

5e CONSEIL. — 2e SECTION.

IMPRIMERIE LITHOGRAPHIQUE, TAILLE DOUCE, GRAVURE, BROCHAGE, RELIURE ET CARTONNAGE.

SÉANCE DU 8 MARS 1902.

Présidence de M. TASSET.

M. Tasset. — Nous allons, Messieurs, passer en revue une partie des questions qui sont soumises à notre examen par M. le Ministre du commerce au sujet de l'apprentissage. Nous les ferons suivre d'un rapport général sur cette question.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

R. — On forme des apprentis pour toutes les professions et industries représentées dans cette section.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui maintenant n'en forment plus? Lesquelles?*

R. — Rien à répondre.

3. — *Pour quelles causes les professions énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales).*

R. — Rien à répondre.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment pas d'apprentis?*

R. — Rien à répondre.

5. — *Quel a été l'objet de la suppression de l'apprentissage :*

a) *Sur la marche des industries?*

b) *Sur la condition des ouvriers?*

R. — Rien à répondre.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions?*

R. — Rien à répondre.

7 — *Existe-t-il dans votre région des industries ou professions qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés dans des écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions?*

R. — Le nombre des ouvriers sortant des écoles professionnelles est très restreint dans nos industries et professions.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leurs métiers exclusivement dans des ateliers industriels.*

M. Duchesne. — Les études faites dans les écoles professionnelles sont très critiquables. Les élèves y reçoivent une instruction théorique et pratique. Mais celle-ci est loin d'être complète. Ils doivent se perfectionner à ce point de vue s'ils veulent devenir des chefs d'atelier.

Pour rendre des services ces écoles doivent être transformées.

Actuellement leurs élèves ne sont pas préférés aux ouvriers formés exclusivement à l'atelier.

M. Combet. — Les écoles professionnelles auraient d'abord pour utilité d'enlever les enfants à bien des patrons qui les exploitent à l'atelier. Elles peuvent facilement entrer dans les idées de notre pays comme les écoles communales que l'on déclarait autrefois irréalisables.

Toutefois, il faut qu'elles soient animées d'un tout autre esprit qu'aujourd'hui. Les enfants qui suivent leurs cours ne doivent pas être habitués à se croire quelque chose, mais ils doient être familiarisés avec l'idée qu'il leur faut gagner leur vie.

M. Tasset. — Aujourd'hui les parents exigent que l'enfant ait tout de suite un salaire. Il faut bien que le patron gagne lui-même l'argent qu'il donne à l'apprenti. Pour y parvenir, il le spécialise et l'enfant apprend mal son métier. La responsabilité de l'état actuel incombe donc en grande partie aux parents.

En résumé, pour revenir à la question n° 8, les ouvriers sortant des écoles professionnelles ne sont pas actuellement préférés aux autres. Pour qu'ils le soient, il est indispensable que ces écoles soient transformées.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans les écoles professionnelles?*

R. — Pour toutes nos professions et industries, l'apprentissage à l'atelier est incomplet. Les écoles professionnelles sont nécessaires à toutes, mais, avant tout, elles doivent être perfectionnées.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où, l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétat, en même temps, son instruction en suivant des cours professionnels?*

R. — A défaut d'écoles professionnelles, les cours professionnels sont nécessaires pour toutes nos industries et professions,

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas?*

Dans ces cas les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?

R. — La fréquentation des cours de perfectionnement devrait être rendue obligatoire dans tous les cas, et les heures de cours devraient être comptées dans la durée légale du travail.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels, vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée, ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine, pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

R. — Il est préférable que les cours aient lieu durant une partie de la journée. Il est bon, en effet, que l'enfant sorte pendant la journée. Les cours seront pour lui une occasion de prendre un peu l'air.

En outre, cette solution est préférable pour les patrons, qui peuvent plus facilement se passer de leurs apprentis pendant quelques heures par jour, que pendant des journées entières.

13. — *Dans les industries de votre région y a-t-il, dans l'ensemble, progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

R. — Nos industries et professions ont certainement toutes progressé, cela est incontestable. Mais, en raison de la spécialisation forcée à laquelle l'ouvrier a dû se limiter pour arriver à ce résultat, il en est résulté une décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers. Il serait à souhaiter qu'avant de se spécialiser, ceux-ci apprennent bien tout ce qui concerne leur métier.

SÉANCE DU 17 MARS 1902.

Présidence de M. TASSET.

Lecture est faite, par le représentant de l'Administration, du procès-verbal de la séance du 5 mars courant.

M. Combet. — A propos de la question 8, ainsi conçue : *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels?* Nous avions émis notre opinion sur l'école Estienne et elle n'est pas dans le procès-verbal : je crois qu'il eût été bon de l'y faire figurer.

M. Tasset. — Nous pourrons revenir sur cette question dans d'autres endroits où elle se trouvera peut-être mieux à sa place. Vous savez, d'ailleurs, qu'un nouveau règlement pour cette école va être fait, qui modifiera probablement la composition du Conseil de direction, et c'est cette composition surtout qui avait été, la dernière fois, l'objet de nos critiques.

Maintenant, à la question 11, qui nous demande si la fréquentation des cours de perfectionnement devrait être, dans certains cas, rendue obligatoire, avons-nous effectivement dit, comme le rapporte le procès-verbal, qu'elle devrait être rendue obligatoire dans tous les cas ?

M. Combet. — Pour ma part, c'est bien ainsi que je l'ai entendu, et je crois que M. Weill était aussi de cet avis.

M. Weill. — Parfaitement. Quelles seraient, d'ailleurs, M. Tasset, les exceptions que vous voudriez faire ?

M. Tasset. — Mais c'est qu'il y a deux sortes d'apprentis; il y a les apprentis qui apprennent véritablement le métier, qui deviendront de bons ouvriers, et il y a les apprentis qui ne seront jamais que des hommes de peine ou des manœuvres, que l'on met à côté d'une machine pour recevoir les feuilles ou pour faire quelque chose exigeant tout aussi peu d'intelligence.

M. Weill. — Si j'ai bien compris M. Combet, il voulait qu'on ne fît plus d'homme de peine ou de manœuvre, et c'est pourquoi il demandait que tous les apprentis fussent obligés de suivre les cours de perfectionnement.

M. Tasset. — Mais ces manœuvres, ils sont payés tout de suite.

M. Combet. — Nous voudrions qu'on ne permette pas aux patrons d'embaucher des ouvriers ou des manœuvres pour tenir l'emploi de receveur de feuilles ou de margeur, car ce sont là les étapes mêmes de l'apprentissage; tout apprenti devrait y passer avant de devenir

conducteur et, dès lors, il est équitable que tout apprenti profite des avantages que donne la fréquentation des cours de perfectionnement. Voilà pourquoi nous avons fait la réponse qui se trouve consignée au procès-verbal.

Le procès-verbal est adopté et signé de MM. Tasset et Combet.

M. Tasset. — Nous allons, maintenant, continuer l'examen du questionnaire n° 1, Titre B. Contrat d'apprentissage, 14e question:

B. CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions, où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms et de ces industries ou professions.*

M. Tasset. — Nous avons dit que partout, dans toutes les professions qui se rattachent à la section, on formait des apprentis avec contrat soit écrit, soit verbal.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

M. Duchesne. — Il n'y a que les cas de rupture qui viennent devant les Conseils de prud'hommes.

M. Combet. — Il me semble que, dans notre première séance, nous avions incidemment traité cette question; et nous avions dit que les différends qui se produisaient à l'occasion des contrats d'apprentissage étaient de 3 sortes :

1° Inobservation du contrat de la part du patron qui fait faire à l'apprenti toute autre chose que ce qui se rapporte au métier, ou qui s'en sert comme d'un domestique;

2° Inobservation de la part des parents qui trouvent que leur enfant n'apprend ou ne gagne pas assez et qui le retirent pour le mettre ailleurs;

3° Inobservation de la part des parents qui, au bout de 2 ans, croient leur enfant assez fort et le retirent pour lui faire gagner davantage dans une autre maison, qui l'emploiera comme manœuvre.

M. Tasset. — Comme je l'ai dit tout à l'heure, je crois qu'il faut, parmi les apprentis, distinguer ceux qui ne sont pas payés et apprennent vraiment le métier, et ceux qui sont payés tout de suite et ne seront que des manœuvres.

M. Weill. — Ceux-ci ne sont ni des apprentis ni des ouvriers; ce sont des petites-mains. Autrefois les apprentis payaient pour apprendre un métier et le patron pouvait alors leur montrer intégralement le métier; mais aujourd'hui ils veulent, au contraire, être payés et, pour se rattrapper, le patron les spécialise et les fait ainsi rapporter, mais il ne leur apprend pas le métier.

M. Fort. — Il faudrait alors que le patron déclarât à l'avance aux parents, qui lui confient un enfant dans ces conditions, qu'il n'en fera pas un ouvrier, mais simplement un manœuvre et, pour ainsi dire, un accessoire de la machine.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

M. Combet. — Comme vient de l'indiquer M. Fort, nous pourrions demander que le contrat fût plus nettement défini.

M. Weill. — Il serait peut être bon qu'il y eût dans toutes les chambres syndicales une Commission qui serait chargée de dire si oui ou non on peut mettre un enfant en apprentissage chez tel ou tel patron; elle pourrait se renseigner et savoir si un patron a, lui-même, des connaissances professionnelles suffisantes pour former des apprentis.

M. Tasset. — Ceci serait peut-être un peu inquisitorial; de plus, le patron peut souvent ne pas connaître à fond le métier, n'être même qu'un administrateur, mais avoir chez lui des contremaîtres ou des ouvriers excellents.

M. Combet. — Conservons alors seulement la réponse que j'ai proposée.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quel cas?*

R. — Oui, toujours.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

R. — Non, elle n'est pas efficace.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

R. — Néant.

20. — *Observations complémentaires.*

R. — Néant.

Quelques questions du questionnaire n° 2 sont encore lues, mais aucune réponse définitive ne leur est faite.

SÉANCE DU 2 AVRIL 1902.

PRÉSIDENCE DE M. TASSET.

M. TASSET. — Avant de commencer l'examen du 2e questionnaire, je vous prierai, Messieurs, d'indiquer les observations que vous pourriez avoir à ajouter au premier questionnaire.

M. FORT. — Voici ce qui me semble devoir être ajouté aux articles 19 et 20, relatifs aux écoles professionnelles :

1° Toute maison reconnue inapte à la formation des apprentis, sera privée du droit d'en prendre ;

2° L'école professionnelle doit occuper la première place en ce qui concerne la formation des apprentis.

L'enseignement professionnel doit être soumis à la même surveillance que l'enseignement primaire.

Les écoles professionnelles doivent être constituées de telle façon que les élèves y reçoivent un enseignement professionnel théorique et pratique complet.

Elles doivent être placées sous le contrôle des chambres syndicales patronales et ouvrières et les professeurs doivent être désignés par M. le Ministre du commerce sur une liste de candidats présentés, d'un commun accord, par ces chambres syndicales.

M. WEILL. — Il faut exiger de l'apprenti un stage de tant d'années à l'école professionnelle et un apprentissage de tant d'années, ensuite, à l'atelier. Il est certain que l'école professionnelle s'imposera de plus en plus. Après trois années d'école, par exemple, on pourra exiger de l'apprenti qu'il passe un an dans l'atelier. C'est seulement après cette sorte de stage et après un examen que le certificat d'apprentissage pourra lui être délivré.

M. TASSET. — Si vous n'avez pas d'autres observations à présenter, messieurs, nous allons discuter le questionnaire n° 2.

QUESTIONNAIRE N° 2.

Il sera répondu ici pour toutes les industries et professions représentées à la 2e section du 5e Conseil.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est-il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé du contrat verbal.*

R. — Le contrat d'apprentissage est ordinairement un contrat verbal, mais il serait préférable qu'il fut écrit.

Les chambres syndicales dresseraient un projet de contrat d'apprentissage nettement défini qui ferait loi entre les patrons et les apprentis. Les chambres syndicales auraient plus d'autorité pour dresser ce projet que les conseils de prud'hommes, attendu que ces derniers sont recrutés dans des professions trop diverses.

A la base du contrat d'apprentissage il y aurait des conditions générales invariables et des conditions particulières que les parties pourraient modifier d'un commun accord.

Grâce au contrat écrit, patrons et parents se rendraient bien mieux compte des conditions de l'engagement qu'ils contractent. Beaucoup de personnes ignorent qu'un contrat verbal peut les engager.

Actuellement, d'une façon générale, il n'y a pas de conditions arrêtées dans le contrat verbal. Il faut en établir pour chaque profession car, six fois sur dix, les parents ne se rendent pas compte des conditions dans lesquelles ils placent leurs enfants. Ils ne songent pas que l'enfant doit rendre des services en proportion de l'argent qu'il touche, et ils sont convaincus qu'il apprend son métier.

Grâce au contrat écrit, ils se rendront compte qu'en réalité ils placent leurs enfants pour en faire des hommes de peine.

Aussi nous sommes tous désireux de voir chaque chambre syndicale fournir un modèle type de contrat.

2. — *Quelle est, généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

R. — La durée de l'apprentissage est de 4 ans pour la gravure, de 3 ans et quelquefois de 4 pour la papeterie et l'impression lithographique.

Ce laps de temps est suffisant pour faire un petit ouvrier, mais non pour former un ouvrier accompli.

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

R. — Le certificat ne peut pas être considéré comme une preuve de capacité. C'est une simple garantie que l'apprentissage a été fait. Le patron considère le jeune homme qui lui présente son certificat comme étant libéré de l'apprentissage. Le certificat n'indique pas autre chose.

Quand un patron engage un ouvrier, il lui confie un travail et voit ainsi ce qu'il est capable de faire.

La section désire qu'à sa sortie d'apprentissage, l'apprenti soit examiné par une commission technique qui indiquerait sa valeur professionnelle dans le certificat qu'elle lui délivrerait.

Les apprentis devraient passer tous les ans devant cette commission. Elle inviterait à se diriger d'un autre côté ceux qui lui paraîtraient inaptes à leur profession.

Les patrons seraient ainsi déchargés, couverts par la commission technique, dont les membres seraient nommés par les syndicats patronaux et ouvriers et les certificats auraient une valeur relative.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.*

R. — Non, le temps consacré à l'apprentissage n'est pas toujours employé aux travaux indispensables pour que l'apprenti apprenne complètement son métier. Dans beaucoup de maisons il est trop souvent employé à des besognes sans utilité au point de vue de son métier. Il est assurément utile à sa santé qu'il fasse quelques courses, mais la durée de celles-ci ne doit pas dépasser deux heures par jour.

5. — *Dans les industries et dans les professions désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

R. — Dans la reliure et la papeterie il y a 5 apprentis pour 10 ouvriers.

Dans l'imprimerie lithographique il y a 30 apprentis pour 10 ouvriers.

Dans la gravure, il y a des ouvriers en chambre qui ont jusqu'à 3 apprentis auprès d'eux et pas un seul ouvrier.

Les maisons ordinaires comptent en moyenne 2 apprentis pour 10 ouvriers.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

R. — Oui, cette proportion devrait être limitée, dans une mesure qui serait fixée, après enquête, pour chaque profession. Le moyen consisterait dans l'application stricte du contrat d'apprentissage. On pourrait ainsi éviter que le niveau de l'art ne s'abaisse et que l'on ne fasse des ouvriers incomplets destinés au chômage ou à devenir des déclassés.

L'apprenti ne peut devenir un bon ouvrier que s'il a passé par toutes les phases du métier qu'il apprend.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

R. — Le contrat d'apprentissage est généralement exécuté jusqu'au bout, sauf dans quelques cas qui ont été mentionnés plus haut.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus le plus souvent? Pour quels motifs?*

R. — Le contrat d'apprentissage est rompu le plus souvent par l'apprenti ou, plutôt, par ses parents, soit

parce que le patron fait faire à l'apprenti tout autre chose que ce qui se rapporte à son métier, soit parce que les parents espèrent que leur enfant pourra trouver une situation meilleure dans une autre maison.

9. — *Dans les professions auxquelles se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

R. — Oui, le contrat devrait être limité obligatoirement à 3 ou 4 années, suivant les professions représentées dans cette section.

5e CONSEIL. — 3e SECTION.

ENTREPRISE DE TRANSPORT ET DE MANUTENTION (CHEMINS DE FER NON COMPRIS.)

SÉANCE DU 22 MARS 1902.

Présidence de M. MOREAU.

M. le Président rappelle que l'ordre du jour porté à la convocation sollicite l'attention des Conseils du travail sur deux questions également importantes : l'apprentissage et la question du chômage.

Mais si le questionnaire relatif à l'apprentissage offre un certain intérêt pour la plupart des professions représentées aux Conseils du travail, il n'en est peut être pas de même dans les entreprises de transport et de manutention où l'apprentissage proprement dit n'existe pas.

Sans entrer dans le détail des questions, nous pourrons donc nous borner à dire qu'il serait désirable que l'apprentissage soit réglé par un contrat ayant pour bases des dispositions légales.

5e CONSEIL. — 5e SECTION.

COMMERCE DES FILS ET TISSUS, NOUVEAUTÉS ET DIVERS.

SÉANCE DU 14 MARS 1902.

Présidence de M. GIRAUD.

M. Giraud. — Nous allons procéder, Messieurs, à l'étude des deux questionnaires qui ont été soumis à notre examen par M. le Ministre du commerce.

QUESTIONNAIRE N° 1.

A. ÉTAT DE L'APPRENTISSAGE.

1. — *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis?*

R. — Beaucoup de jeunes gens qui entrent dans nos industries et professions ont déjà fait un apprentissage en province. Ils en font un second à Paris, où on les prend tout d'abord au pair.

2. — *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui formaient autrefois des apprentis et qui, maintenant, n'en forment plus? Lesquelles?*

R. — Autrefois, toutes les spécialités formaient des apprentis. Maintenant la nouveauté n'en forme plus.

3. — *Pour quelles causes les professions et industries énumérées sous la question 2 ont-elles cessé de former des apprentis? (Causes économiques, causes morales.)*

R. — Depuis que la nouveauté a remplacé la spécialité, il n'y a plus d'homme de métier. On prend n'importe qui pour vendre n'importe quoi.



Actuellement, sauf pour la chaussure et le vêtement, le vendeur n'a plus besoin d'avoir aucunes connaissances.

Pour le gros, la situation est analogue.

C'est surtout la disparition de la vente où le prix était débattu entre le vendeur et l'acheteur, qui a amené la suppression de l'apprentissage.

4. — *Dans quelles conditions s'opère maintenant le recrutement des ouvriers dans les industries et professions qui ne forment plus d'apprentis ?*

R. — Pour le commerce des chiffons en gros il n'est exigé aucunes connaissances spéciales des ouvriers. Trois ou quatre journées d'apprentissage leur suffisent pour connaître leur métier.

En ce qui concerne les autres industries et professions de la section le recrutement s'opère sans conditions ni connaissances spéciales. Les patrons ne se préoccupent que de la longueur des références. Quant aux références à produire, on les accepte sans leur attribuer de valeur, parce que leurs possesseurs n'ont pas l'habitude de la clientèle parisienne. Ils ont un nouvel apprentissage à faire. Il leur est tenu compte, non de leurs connaissances techniques, mais de leur tenue, de la présentation, etc.

Un employé sans références entre sans appointements. Il reste dans cette situation pendant un temps dont la durée est plus ou moins longue et souvent arbitraire. Il n'y a jamais, entre le patron et l'employé, de conventions fixant l'époque à laquelle celui-ci aura droit à des appointements. Cela dépend de l'employé, de son audace et, aussi, de ses aptitudes.

5. — *Quel a été l'effet de la suppression de l'apprentissage :*

a) *Sur la marche des industries ?*

b) *Sur la condition des ouvriers ?*

R. — La suppression de l'apprentissage a eu pour effet la suppression de la spécialité et l'extension de la nouveauté au point de vue de la marche des industries.

En ce qui concerne la condition des ouvriers, elle a amené la diminution des salaires, l'augmentation du chômage, la suppression de toutes les garanties professionnelles.

Jadis, les conditions du travail étaient débattues entre le patron et l'employé et le traitement était à peu près fixe. Aujourd'hui, l'employé travaille avec des appointements presque nuls et avec un tant pour cent sur les affaires.

Autrefois, les appointements étaient payés entièrement en argent.

Aujourd'hui, ils sont payés moitié en argent, moitié en nature. On fait entrer, en effet, dans le chiffre des appointements, la nourriture et le couchage. Les employés ne touchent que le surplus.

La conséquence la plus terrible de la suppression de l'apprentissage est celle-ci : On n'accepte plus maintenant aucun employé au-dessus de 30 ans dans les magasins de nouveautés.

6. — *Quelles sont les industries et professions pour lesquelles le rétablissement de l'apprentissage semble désirable ? Quels avantages retireraient du rétablissement de l'apprentissage les patrons et les ouvriers de ces industries ou professions ?*

R. — Le rétablissement de l'apprentissage est désirable pour toutes nos industries et professions, sauf pour l'industrie des chiffons en gros, où il n'y a jamais eu d'apprentissage, et où il ne semble pas nécessaire d'en établir un.

Pour les autres, il faudrait apporter des modifications aux anciens contrats d'apprentissage, les améliorer, les mettre en harmonie avec les nécessités et les besoins actuels.

Le rétablissement de l'apprentissage serait avantageux à la fois pour le patron et pour les employés.

La clientèle n'est pas toujours satisfaite d'avoir à faire à des employés qui ne connaissent rien de leur profession. Des employés plus capables donneraient plus de satisfaction à la clientèle et pourraient augmenter le chiffre des affaires des maisons.

En l'absence d'apprentissage on prend des non valeurs qui ne sont d'aucune utilité dans nos professions et industries, et qui pourraient, peut-être, rendre des services ailleurs.

Ce rétablissement de l'apprentissage supprimerait bien des déclassés qui vivent difficilement et n'arrivent à rien.

7. — *Est-il, dans votre région, des industries ou professions qui emploient un grand nombre d'ouvriers formés*

dans des écoles professionnelles? Quelles sont ces industries ou professions ?

R. — Il n'y a pas, dans nos industries et professions d'employés sortant des écoles professionnelles.

Les écoles commerciales donnent des comptables et quelques voyageurs de commerce pour l'étranger.

Au point de vue professionnel les écoles commerciales n'existent pas chez nous.

8. — *Est-on généralement satisfait des ouvriers qui sortent des écoles professionnelles? Sont-ils préférés — et dire dans ce cas pour quels motifs — à ceux qui ont appris leur métier exclusivement dans des ateliers industriels ?*

R. — Nous n avons pas à répondre à cette question, puisqu'il n'y a pas chez nous d'employés sortant des écoles professionnelles.

Celles qui existent actuellellement ne sont d'aucune utilité pour nous. Il faudrait des écoles professionnelles appropriées à nos industries et professions.

SÉANCE DU 26 MARS 1902.

PRÉSIDENCE DE M. GIRAUD.

M. GIRAUD. — Nous allons continuer l'étude du premier questionnaire.

9. — *A défaut d'apprentissage à l'atelier, quelles sont les industries et professions de votre région pour lesquelles il y aurait utilité et possibilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles?*

R. — C'est pour toutes les industries et professions de notre région qu'il y aurait utilité de former les apprentis dans des écoles professionnelles.

Quand il y avait des spécialités, on plaçait un jeune homme par exemple dans la soierie ou dans le drap. Aujourd'hui ces habitudes ont disparu. On voit un jeune homme vendre un jour de la soie, le lendemain des articles de toilette. Il serait donc très utile de créer des écoles professionnelles où ces jeunes gens apprendraient toutes les parties de leur métier. Le côté théorique enseigné dans ces écoles serait complété par des cours pratiques où les jeunes gens apprendraient comment se font les tissus, le poids de ceux-ci, etc.

On voit même beaucoup de patrons de maisons de nouveautés ou de tissus qui n'ont aucune compétence dans leur métier. Ils n'appartiennent pas à la partie et ne connaissent rien à ce qu'ils vendent.

Si les employés de commerce connaissaient mieux leur métier, les magasins prospèreraient davantage. Actuellement, les grands magasins doivent leur prospérité à la concentration des énormes capitaux dont ils disposent. Si leurs employés avaient fait un apprentissage et étaient parfaitement au courant de leur profession, le chiffre des affaires de ces grands établissements augmenterait certainement.

Ajoutons, entre parenthèses, que l'extension des grandes maisons n'est pas un succès pour le commerce. Celui-ci ne marche pas mieux. Il y a des milliers de petits commerçants qui ont été ruinés par les grands établissements.

En résumé, il y aurait utilité à former des apprentis dans les écoles professionnelles, mais il faudrait d'abord créer des écoles professionnelles.

10. — *Quelles sont les industries ou professions de votre région où l'apprentissage ne pouvant être fait qu'en partie à l'atelier, il serait nécessaire que l'enfant complétât en même temps son instruction en suivant des cours professionnels?*

R. — L'instruction des apprentis devrait être complétée par des cours de coupe pour les couturières et les tailleurs, par des cours de modes de lingerie, de chaussures, de tissage, etc., pour les différents corps d'état de la nouveauté.

11. — *Si l'on organise des cours de perfectionnement devant s'allier avec le travail à l'atelier, leur fréquentation devrait-elle être rendue obligatoire dans certains cas? Dans ces cas les heures de cours devraient-elles être comptées dans la durée légale du travail?*

R. — La fréquentation des cours de perfectionnement devrait être rendue obligatoire dans tous les cas. Il serait humain que leur durée fut comptée dans la durée légale du travail. Bien entendu le nombre des heures de cours devrait être limité.

La section émet, en outre, le vœu que la durée du travail des apprentis, dans les professions et industries

représentées par elle, soit limitée par la loi et ramenée à dix heures et demie comme dans la généralité des professions et industries.

12. — *En cas de fréquentation obligatoire des cours professionnels vous paraîtrait-il préférable que ceux-ci fussent faits durant une partie de la journée ou qu'ils eussent lieu à certains jours de la semaine pendant lesquels l'enfant n'irait pas à l'atelier?*

R. — Les employés de commerce représentés dans cette section expriment simplement le désir que ces cours aient lieu aux heures où l'absence des apprentis gênerait le moins le commerce. Ils pensent que ces cours pourraient peut-être avoir lieu chaque jour pendant une heure ou deux, mais ce n'est là qu'une simple indication de leur part et ils accéderaient très volontiers à une autre solution qui serait proposée par les chambres syndicales patronales. Ce qui les préoccupe, c'est l'établissement de ces cours; peu leur importe les jours et les heures auxqels ils auront lieu pourvu, bien entendu, qu'ils aient lieu pendant la durée légale du travail.

13. — *Dans les industries de votre région, y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers?*

R. — Il y a incontestablement décroissance de l'instruction professionnelle des employés dans les industries de notre région.

SÉANCE DU 3 AVRIL 1902.

Présidence de M. GIRAUD.

M. Giraud. — Nous allons continuer l'étude du premier questionnaire.

B. CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

14. — *Pour chacune des industries ou professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir l'un des questionnaires n° 2 ci-joints et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions?*

R. — Dans nos industries et professions il n'y a plus actuellement d'apprentissage proprement dit et, par suite, il n'y a pas de contrats.

15. — *Quels sont les différends relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage qui se produisent le plus souvent dans votre région?*

R. — Il n'y a pas de conflits relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage parce qu'il n'existe plus de contrats.

16. — *Y aurait-il lieu, à votre avis, d'instituer des stipulations nouvelles de nature à éviter ces différends? Lesquelles?*

R. — Nous n'avons également rien à répondre à cette question.

17. — *Vous semble-t-il désirable que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage? Dans quels cas?*

R. — Le contrat d'apprentissage devrait être rédigé par écrit dans tous les cas.

18. — *Comment est assurée, dans votre région, la protection des apprentis? Est-elle suffisante? Quel système proposeriez-vous pour la rendre plus efficace?*

R. — La protection des apprentis dans le commerce n'est pas assurée du tout. Comme il n'existe pas de contrats d'apprentissage, les jeunes gens et les jeunes filles mineurs ne sont aucunement protégés dans cette profession. Nous demandons pour celle-ci l'extension de toutes les lois de protection qui ont été votées en faveur des jeunes gens et des jeunes filles employés dans l'industrie.

Nous demandons également que les magasins soient surveillés par des inspecteurs qui seraient nommés par les chambres syndicales ouvrières et patronales.

19. — *Quelles sanctions nouvelles jugeriez-vous utile d'apporter à l'exécution des contrats d'apprentissage?*

R. — La section estime que la loi du 22 février 1851 pourrait être revisée à cet égard. Des indications plus précises sur cette question seront données dans une séance ultérieure.

20. — *Observations complémentaires.*

Pas de réponse.



SÉANCE DU 11 AVRIL 1902.

Présidence de M. GIRAUD.

M. Giraud. — Nous allons procéder, Messieurs, à l'examen du questionnaire n° 2.

QUESTIONNAIRE N° 2

Employés de commerce.

1. — *L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou est il réglé par un contrat verbal? Joindre un modèle du contrat écrit ou un exposé des conditions du contrat verbal?*

R. — Il n'existe pas d'apprentissage proprement dit parmi les employés de commerce. Il n'y a donc ni contrat écrit, ni contrat verbal.

2. — *Quelle est généralement la durée de l'apprentissage? Semble-t-elle suffisante?*

R. — Le temps qu'un jeune homme passe à apprendre le commerce est excessivement variable. Il est impossible de lui assigner une durée même approximative.

3. — *Le certificat d'apprentissage est-il considéré par les patrons comme une preuve de capacité? Comment pourrait-on augmenter sa valeur?*

R. — La section ne peut répondre à cette question puisqu'il n'existe pas parmi les employés de commerce de contrat d'apprentissage, et partant, de certificat d'apprentissage.

4. — *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes trop spéciales ou sans grande utilité pour lui, telles que des courses, etc.?*

R. — Les jeunes employés au pair qui sont censés apprendre le commerce et qui, à la rigueur, peuvent être considérés comme des apprentis, sont employés beaucoup trop souvent à des travaux sans aucun rapport avec la profession qu'ils désirent apprendre. Il faut ajouter que les grandes maisons ne prennent pas de jeunes gens sans qu'ils aient passé déjà au moins un an dans un autre magasin.

5. — *Dans l'industrie et dans la profession désignées ci-dessus, quelle est la proportion du nombre des apprentis pour dix ouvriers de même profession?*

R. — Dans les maisons de tout premier ordre qui ne prennent pas de jeunes gens au pair, la proportion de jeunes gens pouvant être considérés comme apprentis est presque nulle.

Dans les maisons de second ordre, la proportion de ces jeunes gens est de 5 pour 5 vendeurs.

Dans les petites maisons de quartier, ces jeunes gens sont en général 10, 15 ou 20 pour un vendeur sérieux.

6. — *Vous paraît-il désirable que cette proportion soit limitée? Dans quelle mesure et par quel moyen? Pour éviter quels abus?*

R. — La section est d'avis que cette proportion soit limitée. En effet, l'employé de commerce âgé de 30 ans ne trouve plus à travailler lorsqu'il quitte une maison. Dans presque tous les grands magasins on renvoie les hommes de 35 à 36 ans parce qu'ils ont un salaire trop élevé et on les remplace par des jeunes gens qui sont beaucoup moins payés. La limitation du nombre des jeunes gens employés comme apprentis laisserait plus de place aux hommes faits.

Le contrat d'apprentissage écrit, grâce aux obligations réciproques qu'il entraîne et pour les patrons et pour les ouvriers, entraînerait une diminution du nombre des jeunes gens employés dans le commerce et réduirait l'encombrement actuel.

Les employés de commerce émettent le vœu que l'apprentissage soit rétabli et qu'il n'y ait pas plus de 3 apprentis pour 6 employés.

7. — *Le contrat d'apprentissage est-il généralement exécuté jusqu'au terme stipulé?*

R. — La section n'a rien à répondre à cette question.

8. — *Par qui les contrats d'apprentissage sont-ils rompus, le plus souvent? Pour quels motifs?*

R. — Il en est de même pour celle-ci.

9. — *Dans la profession à laquelle se rapporte ce questionnaire, conviendrait-il de limiter obligatoirement la durée du contrat? A combien d'années?*

R. — S'il y avait un contrat d'apprentissage, sa durée devrait être limitée obligatoirement. Elle ne devraient pas dépasser trois ans les apprentis recevraient un salaire les deux dernières années.

IX

VOEUX

ÉTUDIÉS PAR LA COMMISSION PERMANENTE.

A. — VŒUX ÉMIS PAR LE CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL.

(SESSION DE 1901.)

1. — Toutes les dispositions de la loi du 22 février 1851, relative aux contrats d'apprentissage, doivent être applicables aux établissements commerciaux comme aux établissements industriels.

2. — Que les inspecteurs du travail soient chargés de relever les contraventions prévues par la loi de 1851 sur l'apprentissage.

3. — Que l'article 20 de la loi du 22 février 1851 soit complété comme suit, en ce qui concerne les paragraphes 2 et 3 de l'article 8 :

«Toute contravention aux articles 4, 5, 6, 8, paragraphes 2 et 3, 9 et 10 de la présente loi, sera poursuivie devant le tribunal de police et punie d'une amende de 5 et 15 francs.

«Pour les contraventions aux articles 4, 5, 8, paragraphes 2 et 3, 9 et 10, le tribunal de police pourra, dans le cas de récidive, prononcer, outre l'amende, un emprisonnement d'un à cinq jours.»

B. — VŒUX RENVOYÉS A LA COMMISSION PERMANENTE.

(SESSIONS DE 1900 ET 1901.)

1. — *Vœu présenté par M. Raoul Jay :*

Les attributions suivantes seront dévolues aux Conseils de prud'hommes :

1°. . . . . (adopté);

2° Surveiller l'exécution des contrats d'apprentissage et l'instruction professionnelle des apprentis.

2. — *Vœu présenté par M. Cassan :*

La protection des apprentis et des enfants employés dans l'industrie, le développement de leur instruction professionnelle sont confiés aux Conseils de prud'hommes aux lieu et place des comités de patronage (prévus par l'article 25 de la loi du 2 novembre 1892.)

3. — *Vœu présenté par M. Cassan :*

Aucun mineur de moins de 18 ans ne pourra être employé dans un établissement sans que les parents n'aient au préalable passé avec l'employeur un contrat précisant en quelle qualité d'ouvrier ou d'apprenti le mineur est entré à son service.

Dans le cas d'apprentissage, le contrat doit contenir toutes les clauses de l'apprentissage.

L'enregistrement de ces contrats doit être gratuit.

4. — *Vœu présenté par M. Cassan :*

Le contrat d'apprentissage par acte public est obligatoire.

L'enregistrement de ces contrats doit être gratuit.

Les inspecteurs du travail devront s'assurer de l'existence de ces contrats sans avoir à en connaître les clauses ni leur application.

5. — *Vœu présenté par MM. Dalle, Briat, Mlle Bonnevial.*

Toutes les conventions passées par un chef d'établissement avec les parents ou tuteurs d'un mineur de moins de 18 ans seront soumises aux règles du contrat d'apprentissage tracées par la loi de 1851.

6. — *Vœu présenté par M. Arthur Fontaine :*

Le Conseil supérieur du travail, étant données l'importance et les répercussions des propositions de MM. Cassan, Dalle et Raoul Jay, désireux de voir étudier dans son ensemble la question capitale de l'apprentissage, renvoie les vœux de MM. Cassan, Dalle et Raoul Jay à la Commission permanente.

X

COMMISSION PERMANENTE
DU CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL.

DISCUSSION SUR LA QUESTION DE L'APPRENTISSAGE.

(EXTRAIT DES PROCÈS-VERBAUX DES SÉANCES).

SÉANCE DU 22 JUILLET 1901.

PRÉSIDENCE DE M. KEUFER.

Présents : MM. BARAFORT, BRIAT, CARDET, DALLE, DÉVILLETTE, Arthur FONTAINE, HARET, HEURTEAU, KEUFER, LADOUSSE, MOREAU, Georges PAULET, RIOM, SAUVAGE, TOURON, TROUBAT.

M. LE PRÉSIDENT donne lecture des vœux renvoyés à la Commission permanente par le Conseil supérieur au cours de la dernière session.

M. Arthur FONTAINE propose d'étudier tout d'abord les vœux relatifs à la question de l'apprentissage[1]; la Commission permanente est, en effet, invitée par M. le Ministre à étudier cette question en vue de la session de 1902. M. Fontaine propose, en conséquence, d'ouvrir une enquête sur la situation de l'apprentissage et il soumet à la Commission un projet de questionnaire qui pourrait être adressé aux Conseils de prud'hommes.

M. DALLE demande si le questionnaire ne doit être adressé qu'aux conseils de prud'hommes.

M. DÉVILLETTE et M. TROUBAT estiment qu'il conviendrait de l'adresser également aux syndicats professionnels, car toutes les professions ne sont pas représentées dans les conseils de prud'hommes.

M. TOURON émet l'avis que le questionnaire soit envoyé aux directeurs d'écoles professionnelles, les renseignements de ceux-ci devant offrir un grand intérêt. Dans l'industrie textile, ajoute M. Touron, il n'y a pas d'apprentissage au sens de la loi, le travail des enfants n'étant pas réglé par des contrats entre les patrons et les parents; seuls les directeurs d'écoles professionnelles peuvent nous renseigner sur ces industries.

M. TROUBAT fait remarquer que l'apprentissage existe toujours dans les ateliers des tisseurs de Lyon où les enfants passent quatre années comme apprentis.

M. DALLE déclare que, pour donner satisfaction aux vœux exprimés par le Conseil supérieur, il y a lieu d'ouvrir une enquête sur la question entière de l'apprentissage afin d'obtenir le maximum de renseignements sur les points suivants : Quelles sont les professions où il n'y a plus d'apprentissage ? Quelle est, dans les autres, la situation actuelle de l'apprentissage ? A quelles causes faut-il attribuer la décadence de l'apprentissage ? Quels sont les moyens propres à réorganiser l'apprentissage ? Quelle est la valeur de l'apprenti formé à l'atelier et celle de l'apprenti formé à l'école professionnelle ? Que deviennent les élèves des écoles professionnelles ? Enfin,

---

(1) Voir le texte des vœux relatifs à l'apprentissage, page 465.

la loi de 1851 est-elle suffisante, ou, au contraire, doit-elle être complétée?

M. Arthur Fontaine répond que les trois questions relatives à l'état actuel de l'apprentissage, au contrat d'apprentissage et à la surveillance des apprentis sont posées par le questionnaire qu'il soumet à la Commission.

M. Georges Paulet propose de définir tout d'abord très exactement la portée et l'étendue de l'enquête. Doit-on entreprendre une vaste enquête sur la situation générale de l'apprentissage en France? Il faut, dans ce cas, envoyer le questionnaire à tous les syndicats et leur poser toutes les questions figurant au projet. S'il y a, au contraire, avantage à limiter l'enquête aux conditions du contrat d'apprentissage, c'est-à-dire au point de vue juridique, il est alors suffisant d'envoyer le questionnaire aux Conseils de prud'hommes qui sont actuellement chargés de veiller à l'exécution des conditions civiles du contrat existant; cependant, il conviendrait peut-être d'adresser également le questionnaire aux juges de paix des localités où il n'y a pas de conseils de prud'hommes.

M. Touron demande de nouveau que le questionnaire soit adressé aux directeurs des écoles professionnelles si la Commission décide d'ouvrir une enquête sur la situation générale de l'apprentissage.

M. Arthur Fontaine craint qu'en faisant porter son étude sur les écoles professionnelles, la Commission permanente n'embrasse un sujet un peu trop vaste. D'accord avec M. le Directeur de l'enseignement technique, dans le service duquel sont placées les écoles professionnelles, il propose même de simplifier les questions 8, 9, 10 et 11 qui, dans le projet de questionnaire, sont relatives aux écoles professionnelles.

M. Moreau ne croit pas qu'il y ait lieu de consulter les directeurs d'écoles professionnelles qui seront naturellement portés à faire l'éloge de leurs élèves, mais il pense qu'il serait utile de connaître l'opinion des patrons qui emploient des élèves de ces écoles.

M. Touron maintient sa demande d'envoi du questionnaire aux directeurs des écoles professionnelles de l'industrie textile tout au moins.

M. Haret, au contraire, appuie la proposition de M. Moreau.

M. Arthur Fontaine propose, pour donner satisfaction à M. Touron, de demander à M. le Directeur de l'enseignement technique des exemplaires de l'enquête sur l'enseignement professionnel qui a été faite récemment par le Ministère et de les faire parvenir à chacun des membres de la Commission.

M. Heurteau demande si les conseils de prud'hommes, qui ont une fonction de juges, sont autorisés par la loi à répondre aux questionnaires qui leur sont adressés.

M. Riom déclare que les Conseils de prud'hommes sont autorisés à répondre par la coutume sinon par la loi. Il ne pense pas non plus qu'il soit utile de consulter les directeurs d'écoles professionnelles; ces écoles forment des ouvriers un peu plus compétents, mais elles ne font pas d'apprentis au véritable sens du mot. Il ne croit pas utile de consulter non plus tous les syndicats et il est d'avis d'adresser le questionnaire aux unions locales de syndicats et aux Conseils de prud'hommes.

M. Georges Paulet, en réponse à la demande de M. Heurteau, dit que l'article 17 de la loi de 1853 oblige les conseils de prud'hommes à fournir les renseignements qui leur sont demandés par l'Administration. Revenant à l'objet de l'enquête, M. Paulet engage la Commission à décider si l'enquête doit porter sur l'apprentissage en général ou sur le contrat d'apprentissage seulement.

M. Dalle rappelle que le Conseil supérieur a été frappé surtout de la disparition de l'apprentissage dans l'atelier; par suite, le mieux paraît être d'adresser le questionnaire aux syndicats et aux Conseils de prud'hommes. Il propose de diviser le questionnaire en deux parties, la première visant l'apprentissage en général et la seconde le contrat d'apprentissage.

M. le Président ayant invité la Commission à définir l'objet et l'étendue de l'enquête, la Commission permanente décide que le questionnaire portera sur les troits points suivants :

A. — État de l'apprentissage;

B. — Des conditions du contrat d'appreutissage;

C. — Surveillance du contrat d'apprentissage.

Après échange de vues entre MM. Moreau, Ladousse, Georges Paulet et Arthur Fontaine, la Commission décide qu'il y a lieu d'adresser le questionnaire aux conseils de prud'hommes, aux syndicats de patrons et d'ouvriers, aux Chambres de commerce, aux Chambres

consultatives des arts et manufactures et aux associations de production.

La question de savoir s'il faut adresser le questionnaire aux juges de paix est réservée.

M. Arthur Fontaine donne ensuite lécture de chacune des questions à poser. A la suite des observations présentées successivement sur les diverses questions, le texte est modifié sur plusieurs points et M. Arthur Fontaine est chargé de rétablir le questionnaire conformément aux décisions prises.

Au cours de la discussion, M. Dalle propose de poser la question suivante : « Y a-t-il lieu de considérer tous les enfants de moins de 18 ans comme soumis *a priori* aux règles de l'apprentissage ? » La proposition est repoussée par 7 voix contre 4.

Le dernier délai pour le renvoi du questionnaire est fixé au 31 octobre.

. . . .

SÉANCE DU 11 NOVEMBRE 1901.

Présidence de M. TROUBAT.

Présents : MM. Barafort, Briat, Cardet, Chamerot, Dalle, Dévillette, Arthur Fontaine, Heurteau, Ladousse, Moreau, Georges Paulet, Riom, Sauvage, Touron, Troubat.

Excusés : MM. Haret et Keufer.

M. Arthur Fontaine met la Commission permanente au courant de l'état d'avancement de l'enquête sur l'apprentissage. Sur 6,000 questionnaires envoyés, il y a actuellement 490 réponses au premier questionnaire et 870 au second. Quelques réponses parviennent encore à l'Office du travail.

M. March, chef des services techniques de l'Office du travail, fournit ensuite des renseignements sur la méthode employée pour grouper les réponses reçues. Elles ont été réparties en quatre tableaux statistiques dont il fait connaître les en-têtes de colonnes.

Sur la demande de M. Heurteau, les réponses seront divisées en cinq groupes correspondant à une division du pays en cinq groupes régionaux distincts, dont un groupe pour la région parisienne.

M. March déclare en terminant que le dépouillement de l'enquête sera achevé dans le délai d'un mois.

M. Arthur Fontaine ajoute que chacun des quatre tableaux sera suivi d'un résumé qui permettra d'apprécier rapidement les renseignements qu'il contient.

. . . .

SÉANCE DU 17 FÉVRIER 1902.

Présidence de M. KEUFER.

Présents : MM. Briat, Chamerot, Dévillette, Arthur Fontaine, Haret, Keufer, Ladousse, Moreau, Riom, Sauvage, Touron, Troubat.

Excusés : MM. Dalle et Heurteau.

M. Arthur Fontaine expose que le document envoyé à chacun des membres de la Commission contient une première analyse des réponses faites aux questions posées par la Commission. Les réponses seront maintenant groupées par industrie et le résultat de cette seconde analyse sera prochainement soumis à la Commission permanente.

M. March donne lecture du résumé général de l'enquête et fournit des explications sur divers points de ce résumé. Sur la 18ᵉ question, M. Moreau demande que la rédaction du 2ᵉ paragraphe soit plus explicite.

La lecture achevée, M. Chamerot demande à la Commission si elle n'entend pas circonscrire dès maintenant son travail de revision de la loi de 1851.

M. Arthur Fontaine estime que, la question de l'apprentissage étant posée dans toute son étendue, la Commission et le Conseil supérieur peuvent proposer une refonte complète de la loi de 1851.

M. Touron tient à constater que les lois étrangères sur l'apprentissage sont relativement récentes, et que la France, par la loi de 1851, a été la première à légiférer sur la matière.

M. Arthur Fontaine offre de faire relever, pour la prochaine séance et dans l'unique but de fournir un point de départ à la discussion, les diverses propositions de modification de la loi de 1851, résultant : 1° des vœux déjà émis par le Conseil supérieur; 2° des vœux

présentés par les membres du Conseil ; 3° de l'enquête de la Commission permanente ; 4° de la législation étrangère. (Approuvé).

....

SÉANCE DU 3 MARS 1902.

Présidence de M. KEUFER.

Présents : MM. Barafort, Briat, Cardet, Chamerot, Arthur Fontaine, Haret, Heurteau, Keufer, Ladousse, Riom, Sauvage, Touron, Troubat.

Excusés : MM. Charles-Roux, Dalle, Dévillette.

M. le Président donne lecture de la première modification proposée à l'article 1er de la loi de 1851.

MM. Haret et Heurteau estiment que l'apprentissage a un sens industriel et non commercial et que, dans le commerce, il n'y a pas, habituellement, d'apprentissage proprement dit.

MM. Briat et Riom croient, au contraire, que, dans le commerce, il y a vraiment apprentissage dans le plus grand nombre de cas et demandent, en conséquence, que le commerce soit compris dans la loi.

Par 6 voix, la Commission adopte le texte suivant :

« Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un « *industriel*, un *commerçant*, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner, *ou à faire enseigner*, la pra- « tique de sa profession, etc... »

M. le Président donne lecture des propositions 2, 3 et 4, relatives à l'article 1er.

M. Riom rappelle les raisons qui ont motivé le dépôt, par M. Cassan, de la proposition n° 3. Cette proposition faciliterait la tâche des conseils de prud'hommes, mais elle présente un très grand inconvénient en permettant aux parties de remplacer à leur gré le contrat d'apprentissage par un contrat de louage. Par suite, M. Riom invite la Commission à repousser la proposition de M. Cassan.

Après avoir entendu les observations présentées par MM. Heurteau, Haret, Troubat, Briat et Arthur Fontaine, la Commission permanente rejette, par 6 voix, la proposition n° 3.

En ce qui concerne les propositions 2 et 4, M. Heurteau déclare que la loi ne doit pas rendre le contrat obligatoire, parce que le législateur est incompétent pour régler convenablement les conditions de l'apprentissage, qui varient suivant les professions et suivant les régions. L'initiative privée est seule en état de résoudre un problème aussi délicat que celui de l'apprentissage. Le patron et le représentant de l'enfant doivent être libres de contracter un engagement réciproque dans chaque cas particulier. Faire intervenir la loi en cette matière, c'est revenir aux anciennes corporations.

M. Briat demande, au contraire, l'intervention de la loi. Sauf de rares exceptions, les patrons ne veulent jamais discuter cette question de l'apprentissage avec les syndicats ouvriers. D'autre part, les parents de l'apprenti, dans la situation actuelle, ne respectent pas suffisamment l'engagement contracté verbalement avec le patron. Il y a donc intérêt pour le patron, comme pour l'apprenti, à faire un contrat écrit. Quant aux écoles professionnelles, outre leurs nombreuses imperfections, elles ne suffisent pas pour former tous les apprentis. En demandant l'intervention de la loi, dit en terminant M. Briat, il va sans dire que la loi n'aura pas à intervenir lorsqu'il n'y aura pas apprentissage.

M. Haret fait remarquer que les nouvelles dispositions légales que l'on propose placeront inévitablement le patron sous un régime beaucoup plus rigoureux que celui qui est appliqué aux écoles professionnelles, lesquelles peuvent toujours renvoyer un élève pour des motifs dont la direction de l'école est seule juge. Il serait donc injuste de contraindre le patron à garder un apprenti dont il ne pourrait rien faire. M. Haret ajoute que l'atelier patronal et l'école professionnelle ne peuvent, ni l'un ni l'autre, faire d'un apprenti un ouvrier complet. Mais l'école permet à l'enfant de devenir, beaucoup plus rapidement, un ouvrier accompli, ce qui est un précieux avantage.

M. Briat répond que la loi, se plaçant au point de vue de l'intérêt général et au-dessus du patron comme de l'apprenti, doit intervenir pour faire cesser des abus comme celui que commettent certains patrons en prenant jusqu'à 25 apprentis pour 2 ou 3 ouvriers. Il est évident que, dans ces cas, les apprentis ne peuvent pas apprendre leur métier.

M. Riom ne pense pas qu'il y ait lieu de se demander

si l'État est compétent ou non. Il s'agit de savoir si l'apprentissage de tous les enfants de moins de 18 ans doit être protégé et garanti par la loi de 1851 modifiée. Pour sa part, M. Riom se prononce nettement pour l'intervention légale.

M. Chamerot fait remarquer à M. Riom que la loi de 1851 lui donne satisfaction, puisqu'elle s'applique dans tous les cas où il y a apprentissage.

M. Riom le reconnait, mais il demande que cette loi soit modifiée et complétée, afin que les Conseils de prud'hommes chargés de l'appliquer n'éprouvent plus les difficultés qui ont donné naissance à la proposition de M. Cassan.

M. Chamerot estime que de nouvelles dispositions légales, impératives et très gênantes, nuiront aux apprentis et pourront même conduire les patrons à ne plus faire d'apprentis âgés de moins de 18 ans, car le patron doit toujours pouvoir congédier un enfant qui trouble l'atelier. M. Chamerot reconnaît qu'il y a des maisons où les apprentis sont mal; mais, comme elles ne sont que des exceptions, il est facile aux parents de ne pas leur confier leurs enfants et aux syndicats ouvriers de signaler ces mauvaises maisons aux familles. En cette matière, comme en toute autre, la liberté respecte seule les intérêts des deux parties et suffit à corriger les abus.

M. Briat n'est pas contre les écoles professionnelles, mais il doit constater leurs lacunes et leurs imperfections qui disparaîtront peut-être, maintenant que ces écoles relèvent du Ministère du commerce. M. Briat est libéral, lui aussi, mais il est partisan de protéger le faible, c'est-à-dire l'apprenti, contre le fort, c'est-à-dire le patron. Au surplus, en demandant que les droits réciproques des deux parties soient nettement fixés, il n'en peut résulter aucune gêne pour le patron qui remplit ses obligations envers les apprentis.

M. Ladousse estime que si les dispositions légales que l'on demande avaient pour conséquence de réduire le nombre des apprentis dans certaines professions, ce serait un bien. En effet, dans les métiers qu'il connaît, M. Ladousse a constaté que, fréquemment, l'enfant ayant achevé son apprentissage demande le salaire d'un ouvrier au patron qui le lui refuse. Le jeune ouvrier va chercher du travail ailleurs et n'en trouve pas. Il est alors exposé à tous les dangers résultant pour la jeunesse des mauvaises fréquentations. La période qui s'écoule entre la fin de l'apprentissage et le départ au service militaire étant la plus importante pour le jeune ouvrier, M. Ladousse votera le projet n° 4.

M. Riom déclare que la loi actuelle s'appliquant dans tous les cas où il y a apprentissage, la proposition n° 4 ne fera que donner aux Conseils de prud'hommes le moyen d'atteindre le patron qui cherche à se soustraire à la loi. Or, ce patron ne paraît pas très intéressant. Actuellement, le bon patron est victime du mauvais patron qui exploite les enfants. Dans l'intérêt des patrons comme des apprentis, il faut donc obliger les deux parties à déterminer par écrit les conditions du contrat.

M. Chamerot ne peut admettre que l'on puisse dire avec justesse que les patrons sont les forts et les ouvriers les faibles. Les uns et les autres sont égaux. Il serait plus exact de dire qu'il existe quelques mauvais patrons. M. Chamerot est étonné que les syndicats consultés dans l'enquête n'aient pas demandé une limitation du nombre des apprentis; en ce qui le concerne, M. Chamerot comprendrait mieux que l'on puisse interdire l'emploi, dans une maison, d'un nombre d'apprentis dépassant celui qui serait raisonnable pour que les patrons pussent leur apprendre leur métier. Quant au contrôle à établir pour assurer l'exécution de la loi, il sera incompétent, que ce contrôle soit confié aux inspecteurs du travail ou à tout autre fonctionnaire. En résumé, la loi sera tracassière sans aucun résultat utile.

M. Arthur Fontaine rappelle que l'application de la loi, en ce qui concerne les conditions civiles du contrat d'apprentissage, serait confiée aux conseils de prud'hommes et non pas aux inspecteurs du travail. Et c'est pour permettre aux conseils de prud'hommes de trancher le litige en pleine connaissance de cause qu'on demande : 1° l'intervention de la loi pour déterminer les prescriptions d'ordre général applicables à tous les enfants et leur assurant une instruction professionnelle convenable ; et, 2° l'obligation de rédiger par écrit les détails de l'apprentissage dans chaque cas particulier où les parties veulent ajouter quelque chose aux dispositions générales de la loi.

M. Heurteau propose que l'on examine les prescriptions que chaque contrat devra contenir avant de voter sur l'obligation du contrat écrit.

M. Touron n'est pas opposé au contrat écrit, qui diminue les causes de conflit. Mais, comme il y a des

professions, notamment dans les textiles, ne comportant pas d'apprentissage, il demande que, dans la proposition n° 4, le mot *apprenti* soit mis à la place du mot *mineurs*.

M. Arthur Fontaine donne lecture de la section III de la loi de 1851 pour montrer quelles sont actuellement les règles générales garantissant l'apprenti.

M. Heurteau déclare que les obligations prévues par le titre III sont acceptables, et, en quelque sorte, de droit. Mais il croit que les auteurs des propositions ont l'intention d'ajouter de nouvelles obligations à celles que prévoit le titre III.

M. Touron n'admet pas le renvoi à un règlement d'administration publique pour la désignation des industries où l'on fait des apprentis. Mais, d'autre part, il repoussera la proposition 4, si l'on ne remplace pas les mots *mineurs de 18 ans* par le mot *apprenti*.

Mise aux voix, la proposition 4 est adoptée par 6 voix contre 5. Elle est ainsi conçue :

« Toutes les conventions passées par un chef d'établissement avec les parents ou tuteurs d'un mineur de moins de 18 ans seront soumises aux règles du contrat d'apprentissage. »

....

SÉANCE DU 24 MARS 1902.

Présidence de M. KEUFER.

Présents : MM. Barafort, Charles-Roux, Dalle, Dévillette, Arthur Fontaine, Haret, Heurteau, Keufer, Ladousse, Moreau, Georges Paulet, Touron.

Excusés : MM. Chamerot, Sauvage.

M. Arthur Fontaine croit qu'il eût été préférable de discuter la quatrième proposition concernant l'article 1er, après l'examen des propositions relatives à l'article 2, le texte de cette proposition n° 4 ne pouvant avoir toute sa signification qu'après l'adoption d'un nouvel article 2.

M. Dalle explique le sens de la proposition n° 4 et indique sa conception de l'apprentissage.

Il doit y avoir des dispositions légales réglant l'apprentissage dans tous les cas possibles, y compris celui du contrat verbal. Aux règles établies par la loi et s'appliquant à tous, le contrat écrit peut simplement ajouter des dispositions spéciales.

M. Arthur Fontaine dit qu'il y a trois cas possibles : le contrat écrit, le contrat verbal et l'absence de tout apprentissage. La majorité des corps consultés dans l'enquête s'étant prononcée pour le contrat écrit, le contrat verbal paraît condamné. Il s'agit donc de formuler les règles générales, applicables à tous les enfants pour assurer leur instruction professionnelle, puis de prescrire l'obligation du contrat par écrit pour ceux qui voudront faire un contrat d'apprentissage afin que, dans ce cas, les tribunaux puissent statuer, lors d'un litige, d'après un texte précis.

M. Charles-Roux voit bien qu'avec le contrat écrit le patron sera forcé de tenir ses engagements, mais il demande si l'apprenti sera également obligé envers le patron.

M. Arthur Fontaine donne lecture du titre IV de la loi actuelle qui prévoit, en cas de résolution du contrat, une indemnité pour le patron comme pour l'apprenti. M. Fontaine ajoute que le contrat écrit ne pourra, bien entendu, contenir aucune disposition contraire à la loi.

M. Touron ne voit plus l'utilité, après le vote de la proposition 4 dans la précédente séance, de la proposition de M. Cassan, qui prévoit l'obligation du contrat et veut qu'il soit fait sous la forme d'un acte public.

M. Georges Paulet dit que la proposition n° 1 contient trois idées : l'obligation du contrat écrit, la rédaction du contrat en plusieurs exemplaires et, enfin, la forme exclusive d'acte public. M. Paulet est partisan du contrat écrit, mais il lui paraît excessif d'exiger que le contrat soit fait par acte public.

M. Charles-Roux invite la Commission à ne pas compliquer la loi au point d'empêcher les patrons d'occuper des apprentis.

M. Touron repousse le contrat par acte public et votera simplement le contrat écrit.

M. Haret montre la situation qui, après le vote de la proposition 4, serait faite à tous les patrons occupant des enfants de moins de 18 ans. Dans tous les cas, y compris celui du contrat écrit, les dispositions générales de la loi seraient applicables. Par suite, aucun ouvrier de moins de 18 ans n'échapperait à la loi, s'il veut tra-

vailler. M. Haret estime qu'il faut absolument revenir sur cette proposition n° 4 qui, dans la pratique, peut empêcher les jeunes ouvriers de travailler.

M. Touron ajoute que, s'il y a des enfants en apprentissage avec contrat écrit ou verbal, il y a aussi, dans les textiles, par exemple, de nombreux jeunes gens de moins de 18 ans qui sont placés sous le régime du contrat de louage et non pas sous celui du contrat d'apprentissage. Ces jeunes gens, véritables ouvriers, gagnant en moyenne 2 fr. 50 par jour, seront-ils soumis à la loi?

M. Arthur Fontaine répond que ces enfants de moins de 18 ans pourront être protégés par la loi en préparation, s'il est reconnu qu'ils ont besoin d'acquérir un minimum d'instruction professionnelle. A l'étranger, la législation a pour but d'enrayer la spécialisation excessive de l'enfant. Elle veut que chaque enfant connaisse pratiquement les diverses spécialités de sa profession, afin que, devenu homme, il puisse gagner sa vie. Et, lorsque, dans la grande industrie, l'enfant ne peut pas apprendre son métier à l'atelier, les lois étrangères exigent qu'ils suivent des cours professionnels.

M. Dévillette fait remarquer que, parmi les jeunes gens de moins de 18 ans, il n'y a pas que des apprentis. Dans le bâtiment, par exemple, il y a parmi eux des aides qui ont un contrat de louage. Ces aides, qui gagnent généralement 5 francs par jour, ne peuvent pas être assimilés à des apprentis. Ce serait leur causer un grave préjudice. Après avoir travaillé comme aides, ils deviennent ouvriers à leur tour. Au surplus, il serait impossible aux patrons de faire suivre des cours professionnels à ces jeunes aides.

M. Arthur Fontaine rappelle que la proposition n° 4 n'interdit pas le contrat de louage pour les enfants de moins de 18 ans. En ce qui concerne les aides, ou bien ils apprendront leur métier sur le chantier, ou bien ils suivront des cours professionnels pour compléter leur instruction technique.

M. Dalle ajoute que la proposition 4 a pour but de prescrire des dispositions relatives à l'apprentissage ou à l'instruction professionnelle pour tous les enfants de moins de 18 ans. En d'autres termes, le patron sera tenu d'apprendre ou de faire apprendre le métier aux enfants qu'il occupe. Jusqu'ici, on n'a parlé que des garçons; si nous examinions la situation de beaucoup de jeunes filles, nous trouverions facilement des abus beaucoup plus grands et auxquels il faut mettre un terme.

M. Dévillette reconnaît que le patron doit apprendre à l'enfant son métier. Mais il redoute la proposition parce que, en impliquant une durée déterminée pour l'apprentissage, elle ne permettra pas au patron de congédier les jeunes ouvriers dont il n'aura plus besoin.

M. Georges Paulet craint une confusion résultant du sens différent qui est donné au mot apprentissage. Ce mot pourrait être réservé exclusivement pour les enfants qui doivent apprendre un métier. Deux régimes pourraient s'appliquer à ces enfants : 1° celui où le contrat écrit se bornerait à une simple référence aux dispositions légales relatives à l'apprentissage; 2° et celui où ce contrat écrit comporterait, en outre, des stipulations complémentaires. Enfin, la loi prescrirait des dispositions spéciales s'appliquant aux enfants de moins de 18 ans n'ayant pas pu ou voulu faire un contrat écrit.

M. Arthur Fontaine soumet un nouveau texte de la proposition 4. Il est ainsi conçu :

« Tout contrat de louage de travail, passé par un chef d'établissement avec les parents ou le tuteur d'un mineur de moins de 18 ans, sera soumis aux règles générales édictées par les articles de la présente loi. »

M. Touron votera le texte proposé par M. Fontaine parce qu'il permet les contrats de louage.

M. Dalle ne le votera pas parce qu'il estime que tout enfant de moins de 18 ans est en apprentissage et que le contrat de louage ne peut s'appliquer qu'après l'âge de 18 ans.

M. Georges Paulet ne voit pas comment la loi pourrait forcer les parties à faire un contrat. Il suppose d'ailleurs que M. Dalle vise seulement à protéger ceux qui ne veulent ou ne peuvent pas faire un contrat.

Mise aux voix, la proposition de M. Fontaine est adoptée par 9 voix contre 1.

Propositions relatives à l'article 2. — Sur la proposition de M. Touron, la Commission écarte d'abord la proposition n° 2 présentée par M. Cassan.

M. Dalle soumet ensuite un nouveau texte ainsi conçu :

« En dehors des règles générales prescrites par la loi

et auxquelles il ne pourra être dérogé, des stipulations complémentaires pourront donner lieu à des conventions qui, à peine de nullité, devront être écrites.

« En ce cas, l'acte écrit devra être fait en triple exemplaire : l'un pour le patron, le second pour le représentant de l'apprenti, le troisième sera déposé au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou, à défaut, au greffe de la justice de paix du canton.

« Les greffiers de ces tribunaux devront inscrire, par ordre numérique et de date, sur un registre spécial, les éléments essentiels des actes d'apprentissage. L'enregistrement de ces contrats aura lieu gratis. »

M. Georges Paulet ne trouve pas que ce texte tienne suffisamment compte du vote qui vient d'être émis et d'après lequel il y aurait deux catégories d'enfants : ceux qui auront un contrat et ceux qui n'en auront pas. Dans la première catégorie, le contrat devra toujours être écrit, afin que l'on sache si ce contrat ne fait que s'en référer à la loi ou bien s'il comporte, en outre, des dispositions spéciales à l'industrie, aux circonstances locales et librement arrêtées entre les deux parties.

M. Arthur Fontaine estime que tous les enfants de moins de 18 ans seront répartis en deux catégories, suivant qu'ils auront un contrat d'apprentissage ou un contrat de louage. La loi doit donc prendre des dispositions relatives aux enfants ayant un contrat écrit et des dispositions relatives à l'instruction professionnelle des enfants ayant un contrat de louage.

M. Heurteau déclare que les prescriptions relatives aux jeunes ouvriers devront êtres très différentes de celles concernant les apprentis.

M. Georges Paulet propose de se mettre d'accord sur la méthode à employer. Cette méthode pourrait consister à définir d'abord le régime du contrat d'apprentissage, puis à formuler ensuite les prescriptions applicables aux enfants n'ayant pas de contrat d'apprentissage.

Cette méthode de travail est adoptée par la Commission.

M. Arthur Fontaine indique de nouveau qu'en ce qui concerne le régime du contrat, il se produira deux cas : celui où le contrat ne fera que reproduire la loi, et celui où le contrat contiendra, outre la loi, des dispositions spéciales.

La Commission adopte, par 6 voix, les deux premières phrases de la proposition de M. Dalle.

Après une discussion à laquelle prennent part MM. Georges Paulet, Haret, Touron, Charles-Roux, Dalle, Moreau et Arthur Fontaine, la Commission adopte, pour l'article 2, la rédaction provisoire qui suit :

« Le contrat d'apprentissage est fait par acte authentique ou par acte sous seing privé.

« En dehors des règles générales édictées par les articles de la présente loi et auxquelles ce contrat ne pourra déroger, des stipulations complémentaires pourront donner lieu à des conventions qui, à peine de nullité, devront être écrites.

« Les actes authentiques seront reçus par les notaires, les secrétaires des Conseils de prud'hommes et les greffiers de justice de paix. Les honoraires dus à ces officiers publics sont fixés à 2 francs.

« Les actes sous seing privé peuvent être rédigés sur papier libre. Ils sont dressés en triple exemplaire : le premier pour le patron, le second pour le représentant de l'apprenti, le troisième pour être déposé par le patron au secrétariat des Conseils de prud'hommes ou, à défaut, au greffe de la justice de paix du canton. Les honoraires dus, pour ce dépôt, au secrétaire du conseil des prud'hommes, ou au greffier de la justice de paix, sont fixés à 0 fr. 50. Reçu du dépôt est délivré au déposant.

« L'acte d'apprentissage est soumis, pour l'enregistrement, au droit fixe d'un franc, lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières ou des quittances. »

Sur la proposition de M. Heurteau, la Commission décide que, au cours de l'une de ses séances, elle entendra la Société de protection des apprentis.

. . . .

SÉANCE DU 21 AVRIL 1902.

Présidence de M. KEUFER.

Présents : MM. Briat, Chamerot, Dévillette, Arthur Fontaine, Haret, Keufer, Ladousse, Georges Paulet, Troubat.

Excusés : MM. Charles-Roux, Dalle, Heurteau, Sauvage, Touron.

M. Arthur Fontaine dit que le texte provisoire des

articles 1 et 2 de la loi de 1851, qui a été envoyé, est une mise au point des décisions prises à ce sujet par la Commission permanente. Quant au projet qui vient d'être distribué, il ne constitue pas une proposition de l'Administration. C'est une simple coordination de la loi de 1851 avec les dispositions de la législation étrangère sur l'apprentissage et les vœux émis par le Conseil supérieur ou renvoyés par lui à la Commission permanente. Un représentant de l'Administration ne peut donc pas être chargé de soutenir ce texte. L'élément patronal et l'élément ouvrier formant la base essentielle du Conseil supérieur, c'est un représentant de l'un de ces éléments qui doit, au contraire, défendre les propositions devant le Conseil supérieur, qui les présente ensuite à l'Administration. M. Fontaine propose de donner une lecture du texte à la Commission. Cette lecture faite, la Commission nommerait un rapporteur qui serait chargé de soutenir, après les avoir examinées et modifiées en tant que besoin, les dispositions contenues dans l'avant-projet. (Adopté.)

M. Arthur Fontaine lit le projet en entier en indiquant l'origine de chacune des dispositions nouvelles qu'il contient.

M. Troubat propose ensuite de nommer rapporteur l'un des représentants de l'Administration, soit M. Fontaine, soit M. Paulet.

M. Georges Paulet estime, pour les raisons données par M. Fontaine, que le ou les rapporteurs devraient être choisis parmi les patrons ou les ouvriers et non parmi les représentants du Ministère.

M. Troubat propose de désigner deux rapporteurs : un patron et un ouvrier.

M. Briat fait remarquer que la nomination de deux rapporteurs pourrait signifier que la Commission est divisée, alors que l'accord doit facilement se produire sur cette question de l'apprentissage qui intéresse autant les patrons que les ouvriers.

M. Arthur Fontaine propose de discuter la seule question de principe qui peut se poser en ce qui concerne le titre Ier du projet : à savoir si l'on veut admettre une limitation légale du nombre des apprentis. A la suite de cette disposition on pourrait nommer le ou les rapporteurs.

M Troubat déclare que cette limitation ne peut pas être prescrite uniformément pour toutes les industries, si différentes entre elles. Cependant, il croit que le projet devrait prendre des mesures contre certains patrons, d'ailleurs peu nombreux, qui n'emploient que des apprentis en vue de faire une concurrence déloyale à leurs collègues.

M. Briat constate que les préoccupations de M. Troubat, qu'il partage entièrement, sont une preuve de l'accord qui peut aisément s'établir entre les patrons et les ouvriers. Il en résulte que la Commission peut nommer un seul rapporteur.

La Commission décide qu'il n'y aura qu'un seul rapporteur et nomme, par 6 voix, M. Haret rapporteur de la question de l'apprentissage.

M. Arthur Fontaine déclare que, si l'Administration ne pouvait se charger du rapport, la Direction du Travail se tient néanmoins à la disposition de M. Haret pour faire toutes les recherches de documents et tous les travaux matériels qu'il jugera utiles.

. . . .

SÉANCE DU 22 MAI 1902.

Présidence de M. KEUFER.

Présents : MM. Barafort, Briat, Chamerot, Dalle, Dévillette, Dubief, Arthur Fontaine, Haret, Heurteau, Keufer, Ladousse, Riom, Sauvage, Strauss, Troubat.

Excusé : M. Touron.

. . . .

M. Haret fait part à la Commission des premiers résultats de son examen de l'avant-projet. Pour se conformer à l'opinion exprimée par la majorité de la Commission permanente, le rapporteur doit accepter et soutenir devant le Conseil supérieur, non peut-être le texte des articles de l'avant-projet, mais au moins les principes généraux sur lesquels il s'appuie, ainsi que ses dispositions essentielles. Or, M. Haret ne peut pas soutenir tous les principes généraux de l'avant-projet et il en rejette même quelques-uns. Il aura, en outre, de nombreuses observations à présenter sur certaines dispositions secondaires. Dans cette situation, M. Haret estime qu'il représente les opinions de la minorité de la Commission, et, par suite, il demande qu'un rappor-

teur soit choisi, suivant l'usage, parmi les membres de la majorité.

La Commission, après ces explications, nomme M. Briat rapporteur de la question de l'apprentissage, mais elle prie M. Haret de rédiger ses observations sur l'avant-projet afin qu'elles puissent être insérées à la suite du rapport.

. . . .

SÉANCE DU 16 JUIN 1902.

Présidence de M. KEUFER.

Présents : MM. Briat, Charles-Roux, Dalle, Dévillette, Arthur Fontaine, Haret, Heurteau, Keufer, Ladousse, Sauvage, Troubat.

Excusés : MM. Barafort, Strauss.

La Commission permanente reçoit une délégation de la Société de protection des apprentis et des enfants employés dans les manufactures. Cette délégation se compose du Président de la Société, M. Georges Picot, secrétaire perpétuel de l'Académie des sciences morales et politiques, de MM. Bérard, Follot, Caubert, Chaix et Durassier, membres du Conseil d'administration.

M. Durassier donne lecture d'une note résumant les observations de la Société sur l'apprentissage et donnant son opinion sur la loi du 22 février 1851 (1).

Après la lecture de cette note, des observations sont échangées entre la délégation et les membres de la Commission permanente.

. . . .

SÉANCE DU 7 JUILLET 1902.

Présidence de M. KEUFER.

Présents : MM. Barafort, Briat, Dévillette, Arthur Fontaine, Haret, Keufer, Ladousse, Sauvage, Strauss, Touron, Troubat.

Excusés : MM. Chamerot, Charles-Roux, Heurteau, Georges Paulet, Riom.

M. Briat, rapporteur, donne lecture des considérations générales sur lesquelles s'appuient les vœux proposés. Il analyse ensuite ces vœux.

Vœu A. — M. le Rapporteur propose de modifier la rédaction du vœu A comme suit :

« Le Conseil supérieur émet le vœu que, tout en maintenant la liberté de faire des contrats d'apprentissage, le législateur exige que, s'il y a contrat, il soit fait par écrit. »

Cette rédaction est adoptée sans discussion, le principe contenu dans ce premier vœu ayant été accepté par la Commission permanente lors de l'examen des articles 1 et 2 de la loi de 1851.

Vœu B. — Le vœu B pose le principe de la surveillance de l'apprentissage et tend à confier cette surveillance aux Conseils de prud'hommes.

M. Haret se déclare formellement opposé à la surveillance de l'apprentissage par les Conseils de prud'hommes. Ceux-ci sont institués pour juger les différends. Cette surveillance produirait le trouble et la confusion dans les attributions des Conseils de prud'hommes et leur ferait perdre leur autorité morale. La surveillance des apprentis ne peut être exercée convenablement que par le père de famille ou, à son défaut, par des sociétés privées.

M. Arthur Fontaine propose d'examiner d'abord si la loi doit intervenir pour édicter la surveillance de l'apprentissage; si ce premier point est résolu affirmativement, il faudra ensuite déterminer à qui cette surveillance peut être confiée. Sur le premier point, il paraît bien que les controverses sont épuisées. Tout le droit public moderne donne délibérément à l'État le pouvoir de se substituer aux parents pour assurer la protection de l'enfant, non seulement quand les parents sont indignes, mais aussi lorsqu'ils sont seulement insuffisants. Il en est ainsi spécialement en matière d'instruction primaire et en ce qui concerne la durée du travail. Par application de ce principe, les parents n'étant pas, le plus souvent, en mesure de surveiller l'apprentissage de leurs enfants, l'État a le devoir et le droit

(1) Voir le texte de cette note, page 333.

d'en assumer la charge et de faire exercer cette surveillance par des personnes qui restent à déterminer.

M. Touron répond que cette thèse serait très forte si la Commission proposait de rendre le contrat d'apprentissage obligatoire. Comme la liberté a été maintenue par le vœu A, le principe de la surveillance ne peut plus s'appliquer au sens donné par le rapporteur. Pourtant, M. Touron estime, lui aussi, qu'il faut une surveillance. Mais cette surveillance ne peut pas porter sur l'exécution du contrat; elle doit s'exercer sur le point de savoir si la loi est respectée, c'est-à-dire si, en cas de contrat écrit entre les deux parties, ce contrat est conforme aux prescriptions légales. Et la surveillance ainsi définie devrait être confiée aux inspecteurs du travail.

M. Troubat dit que la surveillance des Conseils de prud'hommes serait illusoire et que celle des inspecteurs du travail serait vexatoire.

M. le Rapporteur fait remarquer que le vœu a pour but d'assurer la surveillance de l'instruction professionnelle des apprentis. Pour remplir cette mission, les Conseils de prud'hommes fournissent toutes les garanties aux patrons comme aux ouvriers. Le nombre des Conseils est actuellement insuffisant. Mais le Conseil supérieur a demandé la création d'un Conseil de prud'hommes dans chaque centre industriel du pays. Quand ce vœu sera réalisé, tous les contrats pourront être surveillés. Actuellement, le Conseil de prud'hommes surveille lorsqu'il est saisi d'un différend. Nous proposons que la surveillance soit permanente. Cette mesure ne peut pas gêner le patron qui remplit ses devoirs envers l'apprenti; seul, le mauvais patron, celui qui abuse de l'enfant, qui lui cause un préjudice quelquefois irréparable, pourra se plaindre de cette surveillance. Enfin, le rapport montre que toutes les lois étrangères prescrivent la surveillance de l'apprentissage.

M. Habet n'admet pas le principe légal de la surveillance, parce que cette mission incombe aux pères de famille. Il admet moins encore que cette surveillance puisse être exercée par le Conseil de prud'hommes. Juger et surveiller sont deux fonctions différentes qui ne peuvent pas être confiées aux mêmes personnes.

M. le Rapporteur rappelle qu'il est stipulé, dans le rapport, que le conseiller prud'homme chargé de surveiller l'exécution d'un contrat, ne pourra pas, en cas de jugement relatif à ce contrat, faire partie du bureau général chargé de prononcer le jugement.

M. Touron déclare que, la liberté de faire un contrat étant maintenu, la surveillance aura pour conséquence inévitable de faire disparaître le contrat d'apprentissage.

M. Ladousse constate que le contrat non surveillé reste lettre morte. Les parents ont souvent beaucoup de peine à faire admettre leur enfant comme apprenti. Par suite, n'osant pas discuter avec le patron, ils donnent tort à l'enfant sans s'être renseignés. Quant au tuteur, sa surveillance est encore plus illusoire. Actuellement, il y a des patrons qui occupent 10 apprentis pour un seul ouvrier. Ils portent préjudice à la fois aux enfants et à l'industrie. Pour ces motifs, la surveillance est nécessaire et, pour être efficace, elle doit être prescrite par la loi.

M. Strauss cite un passage du rapport présenté par M. Callet, en 1850, à l'Assemblée nationale. M. Callet, qui n'était pas un révolutionnaire, se prononce pour la surveillance. D'ailleurs, devant la décadence de l'apprentissage, il y a intérêt à établir une surveillance, qui ne doit pas être vexatoire mais qui doit être efficace. Cette surveillance est si utile que plusieurs syndicats patronaux l'ont spontanément organisée. En vue de trouver un terrain d'entente, M. Strauss dépose cette proposition :

« Le Conseil supérieur du travail émet le vœu que le législateur institue dans chaque département des comités de patronage ayant pour objet, d'accord avec les conseils départementaux et l'inspection du travail, le contrôle de l'apprentissage, chargés en même temps de la surveillance des apprentis et du développement de leur instruction professionnelle. »

M. Dévillette déclare que, se séparant de ses collègues sur ce point, l'apprentissage doit être surveillé. Mais il estime que cette surveillance doit être exercée, non par les Conseils de prud'hommes, mais par des comités de patronage formés dans les syndicats. Il connaît le comité de patronage existant dans l'industrie des fleurs et plumes, à Paris, et sait qu'il donne les meilleurs résultats.

M. Touron n'est pas hostile à toute surveillance, mais il lui paraît impossible de donner, aux personnes qui en seront chargées, le droit de pénétrer dans les ateliers. Si ce droit est conféré, dans la soierie, par exemple, on ne pourra plus faire de contrats, car les concurrents

pourraient connaître, en visitant les ateliers, tous les secrets de fabrication des étoffes nouvelles.

M. le Président se prononce pour le principe légal de la surveillance, puis il met aux voix la première partie du vœu B, ainsi conçu :

« Le Conseil supérieur du travail émet le vœu : 1° que la surveillance de l'apprentissage soit organisée par la loi. »

Ce texte est adopté par 9 voix contre 0.

M. le Président soumet la seconde partie de la question : à quelle institution convient-il de confier la surveillance de l'apprentissage?

M. Touron repousse le Conseil de prud'hommes et propose la création de commissions locales, composées mi-partie de patrons et mi-partie d'ouvriers. Il tient à déclarer qu'il fait partie de la commission départementale du travail de Saint-Quentin, et que cette commission n'a jamais fonctionné. A l'inverse de celle-ci, des commissions comprenant des patrons et des ouvriers d'une même localité et ayant pour objet unique de surveiller l'apprentissage, pourront très convenablement remplir leur mission.

M. le Rapporteur constate qu'à Paris la Commission départementale du travail ne fonctionne que depuis trois ans. Dès lors, pourquoi créer des Commissions locales qui ne fonctionneront peut-être pas davantage? Pourquoi créer un nouveau rouage alors que le Conseil des prud'hommes existe, fonctionne et présente toutes les garanties?

M. Touron répond qu'un Conseil de prud'hommes n'existe pas dans toutes les localités, tandis que les Commissions locales pourront facilement être instituées partout, par les soins de l'Administration. Les membres de ces Commissions pourront et seront même choisis, le plus souvent, parmi les Conseillers prud'hommes, là où il y en a, mais la Commission sera une institution distincte ayant un objet défini et spécial. Les représentants des syndicats pourront aussi être appelés à en faire partie; mais les syndicats n'auront pas à les constituer. L'Administration aura seule qualité pour former ces Commissions et choisir leurs membres, sous la condition qu'elles seront composées d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers.

M. Touron dépose une proposition en ce sens.

M. Troubat estime que les présidents des syndicats de patrons et d'ouvriers pourraient utilement faire partie de ces Commissions.

M. Dévillette repousse également les Conseils de prud'hommes et leur préfère des Commissions spéciales ou des Comités de patronage.

M. Ladousse croit que le seul fait d'organiser une surveillance suffirait à faire disparaître nombre d'abus.

M. Sauvage demande si le soin d'organiser ces Commissions locales ne pourrait pas être confié aux municipalités.

M. Arthur Fontaine, tenant compte du vœu présenté par le rapporteur et des arguments développés par M. Touron, fait une proposition transactionnelle; elle consiste à créer des Commissions locales; mais si, pour un motif quelconque, ces Commissions ne fonctionnent pas, leur mission sera remplie de droit par le Conseil des prud'hommes.

La proposition déposée par M. Touron est ainsi conçue :

« La surveillance est confiée à des Commissions locales, composées moitié de patrons et moitié d'ouvriers, organisées par la loi sur le modèle de celles qui ont été prévues par la loi de 1892. »

Par 5 voix contre 3, cette proposition n'est pas adoptée.

La proposition de M. Arthur Fontaine est adoptée par 7 voix contre 3. Elle est ainsi conçue :

« 2° Que cette surveillance soit confiée, soit à des Commissions locales, composées mi-partie de patrons et mi-partie d'ouvriers, soit, à leur défaut, aux Conseils de prud'hommes. »

Vœu C. — La Commission examine le vœu C demandant la création d'un examen et d'un certificat d'instruction professionnelle. Le rapporteur propose que l'examen soit obligatoire et que le patron soit tenu de payer des dommages-intérêts à l'apprenti auquel le certificat sera refusé, sans qu'il y ait faute de sa part.

M. Haret repousse le certificat qui aurait la prétention de fixer la valeur professionnelle. Le patron juge un jeune ouvrier d'après son travail et non d'après un parchemin. M. Haret accepterait volontiers un concours entre apprentis avec récompenses pour les plus capables.

M. le Rapporteur fait remarquer que le père famille, qui généralement n'est pas du même métier, ne peut pas savoir si le patron a exécuté le contrat et si, par suite, l'enfant connait son métier à la fin de l'apprentissage. L'examen passé devant des hommes compétents le fixera à cet égard. D'autre part, le certificat sera un stimulant pour les apprentis et aussi pour les patrons.

M. Touron accepterait un examen faculatif.

M. Dévillette ne peut pas admettre la responsabilité du patron au cas où le certificat sera refusé à l'apprenti. Il accepte les concours entre apprentis.

M. le Rapporteur répond que les lois étrangères ont institué l'examen et le certificat. C'est le seul moyen pratique de réprimer les abus commis par les mauvais patrons. Tous les ans, par exemple, une commission compétente fait passer un examen qui lui permet d'apprécier les aptitudes de l'enfant et les progrès accomplis par lui. Si le certificat est refusé à la fin de l'apprentissage, c'est le Conseil des prud'hommes qui statue sur l'indemnité qui est due à l'enfant, dans le cas où la responsabilité de son échec incombe au patron.

M. Haret s'explique d'autant moins que le patron puisse être responsable de cet échec que, par application du vœu précédent, l'apprentissage aura été surveillé. Si l'enfant échoue, c'est la Commission de surveillance qui n'aura pas fait son devoir et qui, logiquement, devrait être responsable. A l'école, on comprend des examens de fin d'année et des certificats, mais, dans l'industrie, cela est inutile et impraticable.

MM. Troubat et Dévillette déclarent qu'il serait tout à fait excessif de rendre le patron responsable de l'échec de l'apprenti.

M. Strauss propose de maintenir l'obligation, pour le patron, de délivrer à l'apprenti le certificat prévu par l'article 12 de la loi de 1851. Quant à l'examen et au certificat proposés par le rapporteur, ils pourraient être facultatifs, de façon à faire ainsi surgir à côté des contremaîtres sortant des écoles professionnelles, des contremaîtres venant de l'atelier.

M. Ladousse soumet la proposition suivante :

« Le Conseil supérieur du travail émet le vœu qu'il soit institué, dans toutes les professions où il serait possible, des examens théoriques et pratiques, certifiant l'instruction professionnelle des apprentis. Des récompenses pourraient également être accordées. »

M. le Président fait observer que l'examen et le certificat ont été institués dans plusieurs pays étrangers, en Suisse notamment. En France même, ils existent déjà dans quelques professions. Tout ouvrier muni de ce certificat a plus de chance d'être occupé. L'industrie en retire aussi des avantages reconnus. Cette mesure ne peut donc qu'être utile aux patrons comme aux ouvriers.

M. le Rapporteur maintient l'examen et le certificat mais il abandonne, à titre de transaction, la responsabilité patronale en cas d'échec de l'apprenti.

Cette sanction civile étant écartée, le vœu C est adopté par 8 voix contre 2.

....

SÉANCE DU 21 JUILLET 1902.

Présidence de M. Keufer.

Présents : MM. Barafort, Briat, Dalle, Dévillette, Arthur Fontaine, Haret, Keufer, Ladousse, Sauvage, Touron.

Excusés : MM. Georges Paulet, Strauss, Troubat.

Vœu D. — M. Briat, rapporteur, donne lecture des considérations sur lesquelles s'appuie le vœu D tendant à donner au conseil de prud'hommes le droit de réduire et limiter le nombre des apprentis, et même en certains cas d'interdire à un patron d'en occuper.

MM. Dévillette et Touron, tout en reconnaissant que le conseil de prudhommes a seul qualité pour prononcer par jugement la limitation du nombre des apprentis, demandent que cette mesure répressive soit proposée au Conseil de prud'hommes par la commission locale chargée de la surveillance de l'apprentissage.

M. le Rapporteur accepte cette modification du vœu D pour lequel il propose, en conséquence, la rédaction suivante :

« Le Conseil supérieur du travail émet le vœu que le Conseil de prud'hommes, en cas d'abus graves, puisse, sur la proposition de la commission locale professionnelle quand elle existe, et d'office quand elle n'existe

pas, réduire et limiter, par jugement, le nombre des apprentis d'un établissement; qu'en cas de récidive ou après des fautes très graves, il puisse retirer le droit d'avoir des apprentis, pour un temps ou même définitivement. »

Ce texte est adopté par 5 voix contre 0.

Vœu E. — M. le Rapporteur analyse le vœu E tendant à donner une sanction civile aux décisions prises par les commissions mixtes professionnelles, en ce qui concerne l'apprentissage et la limitation du nombre des apprentis.

M. Touron ne verrait aucun inconvénient à donner aux commissions mixtes le moyen juridique de faire respecter leurs décisions par les personnes ayant volontairement donné leur adhésion à ces décisions. Mais il lui est impossible d'admettre, comme le propose le rapporteur, que ces commissions mixtes aient le droit de poursuivre les patrons dissidents, c'est-à-dire indépendants, qui, faisant usage d'une liberté toute élémentaire, ne voudront pas respecter des conventions établies sans leur consentement.

M. Dalle estime, au contraire, qu'il est à la fois légitime et nécessaire de donner aux commissions mixtes le droit de poursuivre les patrons dissidents. Une commission mixte représente vraiment les intérêts généraux d'une profession. Quand elle sera parvenue à remplacer l'anarchie actuelle par une réglementation amiable de l'apprentissage, il faut que la convention soit respectée par tous les intéressés, c'est-à-dire par tous les patrons et tous les ouvriers de la profession. En lui en fournissant le moyen juridique, c'est d'ailleurs consacrer les tendances et le but même des syndicats de patrons et d'ouvriers.

M. Arthur Fontaine indique qu'une commission mixte peut jouir des droits conférés à un syndicat ordinaire en se conformant à la loi de 1884. Dès lors, elle peut ester en justice et réclamer une réparation civile pour préjudice causé à *l'ensemble* de ses membres.

Cela résulte d'un jugement du tribunal du Havre, dont M. Fontaine donne lecture. Mais la jurisprudence n'est pas encore fixée sur le point de savoir si elle peut demander réparation d'un préjudice causé à une partie des membres; la thèse contraire paraît avoir été souvent admise. Un texte législatif est donc nécessaire pour que les commissions mixtes soient admises à faire la preuve du préjudice causé et obtenir une réparation civile, soit dans le cas où le préjudice s'étend à l'ensemble de leurs membres, soit lorsqu'il ne concerne qu'une partie de ces membres. En d'autres termes, il s'agit de permettre aux commissions mixtes d'agir dans tous les cas et sans ambiguïté au nom des intérêts collectifs qu'elle représente, même si une partie seulement des adhérents se trouve intéressée.

M. Haret déclare qu'il est tout à fait excessif d'investir les commissions mixtes du droit de poursuivre les patrons qui n'en feront point partie. Une telle mesure, s'ajoutant à celles qui ont été précédemment adoptées, détruira l'apprentissage que la Commission cherche cependant à relever.

M. le Rapporteur cite un exemple. Après une étude qui a duré plusieurs années, la commission mixte de l'imprimerie a adopté une convention réglementant l'apprentissage et fixant le nombre des apprentis. Cette commission représente incontestablement les intérêts généraux de son industrie. Or, il suffit d'un mauvais patron pour détruire les effets de cette convention. L'intérêt général d'une profession doit être sauvegardé; actuellement, il est à la merci d'un seul patron sans scrupule. Il faut remarquer au surplus que, d'après le vœu proposé, la commission mixte n'aura que le droit de poursuivre, et que le tribunal restera seul juge d'accorder ou de refuser la réparation demandée.

M. Touron est persuadé que M. Chamerot, qui fait partie de la commission mixte de l'imprimerie, ne demanderait pas, s'il était présent, le droit pour cette commission de poursuivre un patron qui ne lui a pas librement donné son adhésion.

M. le Président déclare, en sa qualité de membre de la commission mixte de l'imprimerie, que celle-ci, en vue de relever l'apprentissage dans sa profession, a adopté une convention fixant le nombre des apprentis. Dans l'état actuel, non seulement la commission mixte ne cherche pas à imposer cette convention aux patrons non syndiqués, mais il y a même des patrons syndiqués qui ne la respectent pas toujours.

M. Dévillette croit qu'après l'adoption des vœux B et D, le vœu E n'a pas grande utilité. Les patrons ayant accepté les deux premiers vœux par esprit de conciliation, il demande que le vœu E soit retiré.

M. le Rapporteur répond que le vœu E n'a pas le même objet que les vœux B et D. Le vœu E statue sur la grave question de la limitation du nombre des appren-

tis. Il est d'ailleurs très modéré. Au lieu de proposer la limitation, par la loi, du nombre des apprentis, il tend seulement à donner aux commissions mixtes qui auront statué sur ce point si grave, le moyen de faire respecter leurs décisions.

M. Ladousse estime que dans l'intérêt des apprentis et pour mettre un terme aux abus dont ils sont victimes dans un grand nombre de professions, il convient d'adopter la proposition transactionnelle du rapporteur.

M. Arthur Fontaine fait remarquer que le vœu D permet en réalité aux commissions mixtes dont il s'agit, comme aux commissions locales, de demander au tribunal la réduction et la limitation du nombre des apprentis. A cette première mesure, le vœu E a pour but d'ajouter une réparation civile. Il ne s'agit pas d'édicter une contravention à l'encontre du patron qui aura violé la décision d'une commission mixte, mais seulement de donner à la commission mixte le moyen d'obtenir une réparation civile. Il n'est pas besoin d'ajouter que le sens du vœu E implique, pour obtenir une réparation civile, que la commission mixte devra faire la preuve du préjudice causé, conformément aux principes généraux du droit. Dans cet esprit, le vœu E paraît utile, mais le texte proposé n'étant peut-être pas suffisamment explicite, M. Fontaine présente une nouvelle rédaction.

M. Touron ne votera pas ce nouveau texte, car il vise la concurrence commerciale et sort de la question de l'apprentissage. En outre, il ne peut reconnaître à une commission mixte le droit de poursuivre et de faire condamner un patron parce qu'il ne respecte pas une décision à laquelle il a entendu demeurer étranger.

Le texte proposé par M. Arthur Fontaine est adopté par 6 voix contre 3. Il est ainsi conçu :

« Le Conseil supérieur du travail émet le vœu qu'en ce qui concerne l'apprentissage et la limitation du nombre des apprentis, la loi permette sans ambiguïté aux commissions mixtes syndicales ayant conclu des conventions sur ces matières, d'ester en justice pour faire la preuve du préjudice causé à tout ou partie de leurs membres, par la concurrence déloyale provenant d'abus commis en ces matières.

Vœu relatif à l'instruction professionnelle des enfants n'ayant pas de contrat écrit d'apprentissage. — M. le Rapporteur analyse le vœu et indique qu'il a pour objet de garantir l'instruction professionnelle de tous les enfants sans exception. Ce n'est d'ailleurs qu'un vœu de principe. S'il est approuvé par le Conseil supérieur, la Commission examinera en détail, l'an prochain, les mesures propres à assurer son application.

M. Haret reconnaît qu'il y a lieu de développer les cours professionnels pour perfectionner les ouvriers et éviter, autant que possible, que les ouvriers ne soient que des manœuvres.

M. Arthur Fontaine précise la portée du vœu. Il comporte l'obligation pour le patron de donner ou de faire donner l'instruction professionnelle et, comme à l'étranger, si l'enfant doit suivre des cours en dehors de l'atelier pendant les heures de travail, le patron devra, sous sa responsabilité, assurer la fréquentation des cours par l'enfant. D'autre part, l'organisation des cours professionnels étant encore très imparfaite, le vœu ne pourra produire tous ses effets que si les pouvoirs publics, pour lui donner satisfaction, subventionnent largement et instituent même, dans certains cas, les cours professionnels qui seront nécessaires.

M. Touron estime que ce vœu n'est pas très important car il sera inapplicable dans 95 p. 100 des cas. Dans la filature, par exemple, il sera à peu près impossible de suivre l'exemple donné à Mulhouse et d'organiser des cours permettant aux bobineurs de devenir des rattacheurs. M. Touron voterait volontiers le vœu s'il se bornait à exprimer l'utilité très réelle des cours professionnels, mais il ne le votera pas parce qu'il établit l'obligation pour le patron de faire suivre, dans tous les cas, des cours professionnels aux jeunes ouvriers.

M. Dalle rappelle que, lors de la discussion de la loi sur l'enseignement primaire, les mêmes raisons ont été données contre l'obligation que tout le monde admet aujourd'hui. Il en sera de même pour l'obligation de l'instruction professionnelle.

Le premier paragraphe du vœu est adopté par 6 voix contre 0.

Il est ainsi conçu :

« Le Conseil supérieur du travail émet le vœu :

« Qu'une instruction professionnelle, en rapport avec l'état choisi et exercé, doit être donnée à l'enfant de moins de dix-huit ans qui n'a pas de contrat écrit d'apprentissage, de façon qu'il ne soit pas condamné à rester manœuvre. »

A la suite d'une observation de M. Dévillette, les mots suivants : au fur et à mesure de leur développement,

sont intercalés dans le deuxième paragraphe du vœu, qui est libellé comme suit :

« Cette instruction peut être donnée à l'atelier. Elle sera donnée dans des cours et écoles professionnels, au fur et à mesure de leur développement, si elle ne peut être donnée à l'atelier, ou si le patron ne veut pas en accepter la responsabilité. »

Ce texte est adopté à l'unanimité des votants.

M. Haret déclare qu'ayant repoussé l'examen pour les apprentis, il ne pourra voter le troisième paragraphe que si le mot examen est supprimé.

M. le Rapporteur répond qu'une commission mixte ou le Conseil de prud'hommes ne peut pas délivrer un certificat sans faire passer un examen.

Le troisième paragraphe est ainsi conçu :

« Le degré d'instruction serait constaté par un examen et un certificat. Le certificat affranchira le patron et l'enfant de moins de dix-huit ans des obligations prescrites par la loi. »

Ce troisième et dernier paragraphe est adopté par 6 voix contre 2.

M. Touron ne croit pas qu'il y ait lieu d'examiner les articles de la loi de 1851 qui, dans le rapport, font suite aux vœux qui viennent d'être adoptés. Le Conseil supérieur n'est pas institué pour limer des articles de loi, selon l'expression de M. Millerand ; sa mission se borne à émettre des vœux.

M. Arthur Fontaine ne croit pas non plus qu'il soit utile de discuter les articles de la loi de 1851. Cependant, il propose que ces articles soient publiés ainsi que les observations du rapporteur, afin que les membres du Conseil puissent s'y reporter, au besoin. (Assentiment.)

M. Dalle fait des réserves sur l'ensemble des vœux adoptés par la Commission. Partisan d'assurer à tout enfant de moins de dix-huit ans la protection de la loi sur l'apprentissage, il fera en ce sens des propositions au Conseil supérieur.

Sur la proposition de M. Touron, un extrait des procès-verbaux de la commission, contenant la discussion des vœux sur l'apprentissage, sera annexé au rapport.

. . . .

TABLE DES MATIÈRES.

RAPPORT

SUR L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL.

DOCUMENTS.

I

Loi relative aux contrats d'apprentissage.

II

Travaux législatifs sur l'apprentissage en France.

Pages.

III

Législation sur l'apprentissage dans les pays étrangers.

IV

Types de réglements et de contrats concernant l'apprentissage.

1° Types français.

2° Types étrangers.

DANEMARK.

SUISSE.

UNION SUISSE DES ARTS ET MÉTIERS.

Pages.

V

Enquête récente sur les conditions de l'apprentissage industriel en France.

VI

Analyses d'enquêtes faites sur l'apprentissage dans les pays étrangers.

VII

Documents divers.



VIII

CONSEILS DU TRAVAIL DE PARIS.

ANNÉE 1902.

Discussions relatives à l'apprentissage.

(EXTRAITS DES PROCÈS-VERBAUX.)

IX

X

COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL.

Discussion sur la question de l'apprentissage.

(EXTRAIT DES PROCÈS-VERBAUX DES SÉANCES.)

